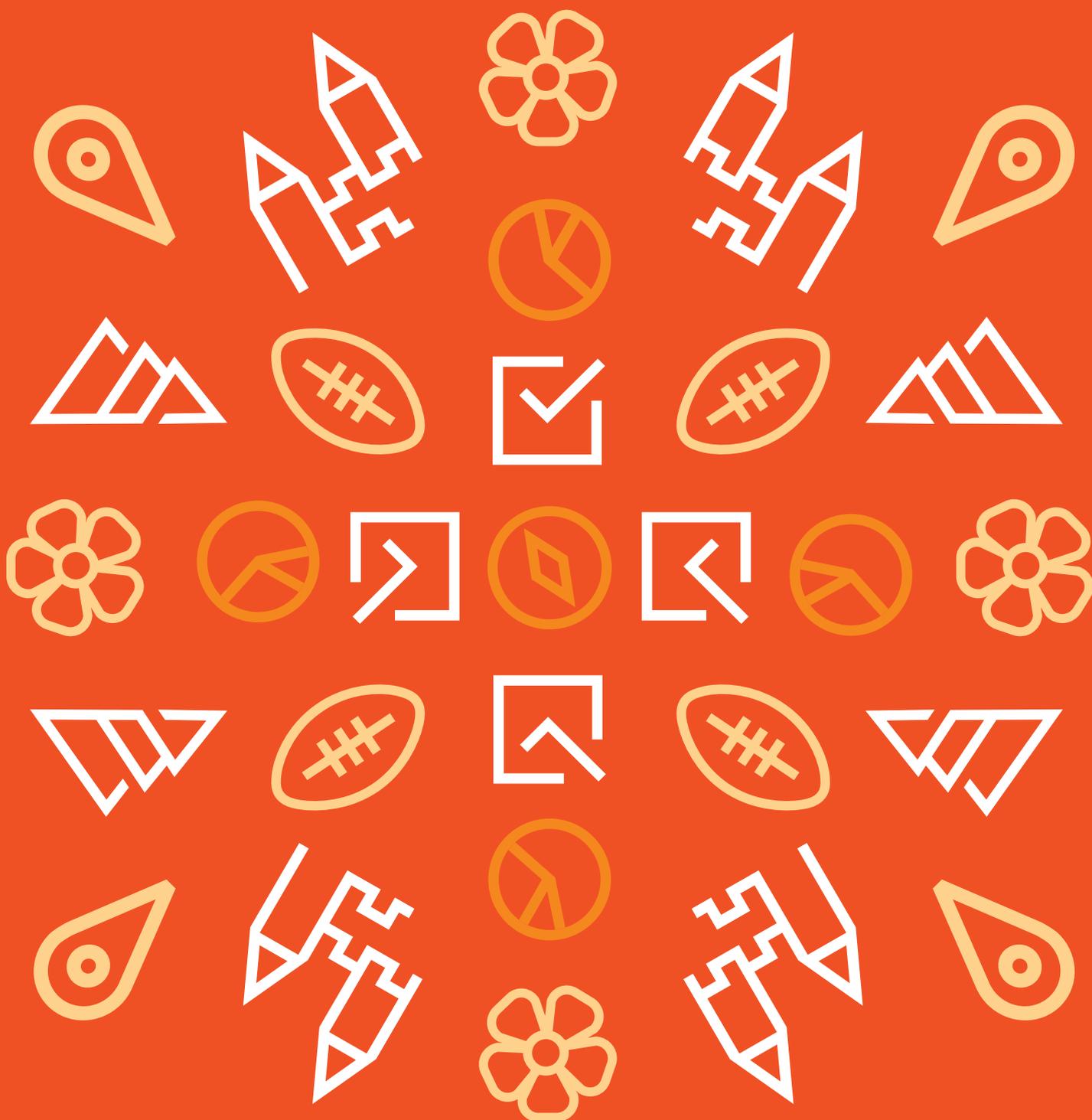


# Plan d'actions régionales 2024 Occitanie





Riche de nos échanges recueillis sur tout le territoire d'Occitanie dans les réunions de nos 13 départements, ce Plan d'actions régionales (PAR) 2024 de l'Anfh Occitanie déploie 11 axes d'orientation et 103 actions de formation pour répondre au mieux aux besoins des établissements.

Les axes forts sont maintenus dans les domaines majeurs de la gérontologie, du soin et de l'encadrement.

Les formations à l'attention des professions techniques et administratives continuent de se déployer, répondant aux particularismes de ces métiers dans nos établissements de la FPH.

Les parcours individuels, les évolutions professionnelles ainsi que les montées en compétences sont au cœur de l'offre, présentant cinq parcours à l'attention du personnel technique, des encadrants, des ASH, des responsables formation, et des responsables RH. À cela s'ajoute les FAE pour les ACH, les AMA, et les TH/TSH.

Enfin, l'Anfh maintient et enrichit ses accompagnements à des problématiques transversales au sein des établissements, permettant de diagnostiquer et d'élaborer une politique adaptée à la réalité et aux particularités de l'institution : GPMC, QVT, égalité professionnelle, co-développement et *appreciative inquiry*, cybersécurité, développement durable. Cette année, la formation attendue des maîtres d'apprentissage et l'accompagnement des secondes parties de carrière font leur apparition.

Cette offre variée et diversifiée, complémentaire de l'offre nationale, répond aux problématiques prégnantes du secteur sanitaire social et médico-social, sans cesse enrichie de l'offre numérique et des séminaires, des journées et des réseaux.

Le PAR 2024 marque l'accomplissement du Projet stratégique 2019-2024, caractérisé par une mise en œuvre active et innovante, au service de l'adaptation aux évolutions individuelles, collectives et sociétales. Les prochains défis seront formalisés au sein du Projet stratégique 2024-2029, enracinés dans les réalités des établissements de la Fonction publique hospitalière, et qui mettront sans nul doute le professionnel et les parcours métier au cœur des actions.

L'Anfh Occitanie se pose résolument en soutien à la promotion, à l'attractivité du secteur et à la fidélisation des personnels. Par la diversité de l'offre et par les soutiens financiers, elle souhaite permettre aux établissements de trouver un appui à leurs projets, et aux agents de les accompagner dans leur parcours professionnel.

Pour répondre aux objectifs et optimiser son action, le PAR doit être largement diffusé dans les services de formation comme dans chaque service, au plus près des agents.

La proximité restant une valeur fondamentale à l'Anfh Occitanie, les administrateurs, les équipes et les déléguées restent à votre disposition et à votre écoute.

Hospitalièrement vôtre!

La Présidente Anfh Occitanie,  
**NATHALIE RIEUX-SICARD**

La Déléguée Régionale Occitanie  
et déléguée Languedoc-Roussillon,  
**AUDE DELPECH**

La Déléguée Midi-Pyrénées,  
**NADÈGE BARTKOWIAK**

# Sommaire

<b>Éditorial</b>	<b>p. 03</b>
<b>Retrouvez la carte des Établissement adhérents</b>	<b>p. 08</b>
<b>Une équipe à votre service</b>	<b>p. 09</b>
<b>Comment venir à l'Anfh Occitanie ?</b>	<b>p. 10</b>
<b>Présentation générale de l'Anfh</b>	<b>p. 13</b>
<b>Les services destinés aux établissements</b>	<b>p. 14</b>
<b>Les principaux outils et services proposés par l'Anfh aux établissements adhérents</b>	<b>p. 16</b>
<b>La nouvelle offre digitale de l'Anfh</b>	<b>p. 19</b>
<b>Modalités d'inscriptions</b>	<b>p. 20</b>

## **01** **Compétences clés – Savoirs de base** **p. 21**

- > Dispositif Compétences 4 C – Bilan de positionnement..... **22**
- > Dispositif Compétences 4 C – Parcours de remise à niveau ..... **23**

## **02** **Gérontologie** **p. 25**

- > Certificat d'aptitude aux fonctions d'Assistant de soins en gérontologie (ASG) ..... **26**
- > Intimité et sexualité des personnes âgées en EHPAD ..... **27**
- > Travailler en EHPAD ..... **28**
- > Bientraitance des personnes accueillies ..... **29**
- > Mieux comprendre et mieux prendre en charge la personne âgée atteinte de la maladie d'Alzheimer ou pathologie dite apparentée..... **30**
- > Changer de regard sur la personne âgée hospitalisée ..... **31**
- > Prise en charge de la santé bucco-dentaire des personnes fragilisées ..... **32**
- > Animation d'activités « flash » occupationnelles auprès des personnes âgées..... **33**
- > Soins et hygiène des pieds des personnes âgées (soins de pédiluve)..... **34**
- > Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD et USLD ..... **35**
- > Danse assise ..... **36**
- > Prise en charge des troubles de la déglutition ..... **37**
- > Gestion des conflits des familles et des résidents ..... **38**
- > Rôle et missions de l'IDE en EHPAD ..... **39**
- > Prise en charge des troubles psychopathologiques et comportementaux de la personne âgée ..... **40**
- > Prise en charge des troubles psychiatriques en EHPAD ..... **41**
- > Prévention de la chute et prise en charge du patient âgé « chuteur »..... **42**
- > La fonction restauration et hôtellerie en EHPAD ..... **43**

## 03

### Soins

p. 45

> Accompagnement de la fin de vie .....	46
> La responsabilité soignante.....	47
> Éthique et décision dans le soin.....	48
> Prise en charge des troubles psychopathologiques .....	49
> Prévention des erreurs médicamenteuses, amélioration de la prise en charge médicamenteuse et bon usage.....	50
> Dispositif de remise à niveau, sécurisation des projets de formation AS/IDE.....	51
> Accompagner le soin par le toucher.....	52
> Travailler la nuit .....	53
> Accompagner les aidants.....	54
> Maîtriser et sécuriser le circuit du médicament.....	55
> Maintien et développement des compétences en réanimation/soins critiques adultes et pédiatriques (M1 et M2) .....	56
> Évaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire .....	58
> Annonce du diagnostic grave du patient .....	59
> L'entretien prénatal précoce (Modules 1A – 1B et 2) .....	60
> La place du son dans l'environnement professionnel .....	62
> La communication non verbale dans la relation patient/soignant .....	63
> Accompagnement et prise en charge des conduites addictives .....	64
> Accompagner la souffrance des professionnels face à la mort des usagers.....	65
> Parcours modulaire ASH: l'agent des services hospitaliers dans le parcours de soin .....	66

## 04

### Encadrement

p. 67

> Formation modulaire: « Se former aux techniques de l'entretien professionnel » .....	68
> Formation de formateur interne à la conduite d'entretiens professionnels .....	69
> Être tuteur de stagiaires paramédicaux.....	70
> Animer une formation en distanciel.....	71
> Management intergénérationnel.....	72
> Management de l'IDE avec son équipe.....	73
> Parcours: Management médical .....	74
> Médiateur en établissement de santé.....	75
> Formation des maîtres d'apprentissage dans la FPH .....	76

## 05

### Administratif – Ressources humaines

p. 79

> FAE Adjoint des cadres hospitaliers .....	80
> FAE Assistant médico-administratif (AMA) – branche secrétariat médical .....	81
> Parcours des responsables et chargés de formation continue (Modules 1 à 5).....	82
> Appréhender les aspects réglementaires de la gestion du temps de travail du personnel non médical.....	84
> Aide sociale en EHPAD.....	85
> Protection juridique des majeurs .....	86

# Sommaire

> Statut des personnels médicaux (gestion et législations RH – affaires médicales).....	87
> Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité.....	88
> Parcours: Ressources humaines (Modules 1 à 6) .....	89
> Le dossier du résident .....	90

## **06** Métiers techniques, logistiques, informatiques – Restauration p. 91

> La restauration en santé – Les textures modifiées .....	92
> La restauration en santé – Finger Food salé sucré .....	93
> L'alimentation de la personne âgée en EHPAD (végétarien et goûteux, le repas de demain).....	94
> Service des repas .....	95
> Réduire le gaspillage alimentaire .....	96
> Qualité de la prestation hôtelière en EHPAD: fonction linge.....	97
> Nettoyage et hygiène en institution.....	98
> Maintenance et réglementation technique .....	99
> Initiation couture.....	100
> Parcours: Personnels techniques.....	101
> FAE Technicien hospitalier et Technicien supérieur hospitalier .....	103
> Renforcement de la cybervigilance – Actions de sensibilisation et de gestion des incidents liés au risque cyber .....	104
> Numérique en santé .....	105
> Préparation au CAP Métiers de la blanchisserie industrielle.....	106

## **07** Handicap – Famille p. 107

> La sexualité des adolescents et des adultes en institution.....	108
> Le soin et l'éducatif: comment concilier les deux? .....	109
> Accompagnement à la parentalité.....	110
> Développer la capacité d'autodétermination chez les personnes en situation de handicap mental et/ou psychique.....	111

## **08** Qualité – Finances – Achats p. 113

> Optimiser votre codage PATHOS et GIR: véritable enjeu financier en EHPAD .....	114
> Les nouveautés de la certification HAS V2020 .....	115
> Le compte qualité dans la certification HAS V2020 .....	116
> Le patient traceur et le parcours traceur dans la certification HAS V2020 (CNEH) .....	117
> Les incontournables de la chaîne: Accueil – Facturation – Recouvrement .....	118
> Démarche qualité.....	119
> Gestion des événements indésirables.....	120
> La nouvelle réforme du SMR 2023 .....	121

## 09

### Pluridisciplinaire

p. 123

- > Communiquer avec bienveillance en utilisant des techniques de la Communication non violente (CNV) ..... 124
- > Distance relationnelle entre usagers et professionnels: un équilibre à trouver .....125
- > Sophrologie, réflexologie, méditation, autohypnose: présentation et initiation  
à des méthodes alternatives de gestion du stress ..... 126
- > Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience .....127
- > La gestion du stress et la prévention de l'épuisement professionnel..... 128
- > Faire face aux situations d'agressivité et de violence en établissement ..... 129
- > Initiation à la langue française des signes ..... 130
- > La communication facile à lire et à comprendre (FALC) ..... 131
- > Maîtriser son temps pour en gagner..... 132
- > Communiquer sur les réseaux sociaux..... 133
- > Se préparer à la retraite ..... 134
- > Renforcer sa posture de formateur occasionnel au sein de son établissement ..... 135
- > Orthodidacte: orthographe, grammaire, conjugaison et syntaxe (e-learning)..... 136
- > Projet Voltaire: rédiger sans faute et renforcer son expression (e-learning) ..... 137
- > iBellule MAIL – Savoir rédiger un e-mail (e-learning)..... 138

## 10

### Psychiatrie

p. 139

- > Accompagner la professionnalisation des infirmiers en psychiatrie ..... 140
- > Prévenir le recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie ..... 141

## 11

### Projets:

#### Accompagnements – Formations

p. 143

- > GPMC..... 144
- > Dispositif Égalité professionnelle ..... 145
- > Dispositif QVT..... 147
- > Projet | Cyberattaque: connaître les risques et réagir efficacement en cas de piratage ..... 153
- > PROJET I.CARE | Sensibilisation et formation de praticien en *Appreciative Inquiry* ..... 154
- > PROJET I.CARE | Formation de praticien en codéveloppement ..... 155
- > Intelligence artificielle en santé: anticiper les impacts ..... 156
- > Projet | Secondes parties de carrière: anticiper et accompagner le maintien dans l'emploi..... 157

# Retrouvez la carte des établissements de votre région confiant leurs fonds de formation à l'Anfh



**Anfh** Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

Accédez à la carte  
en scannant  
le QR code avec  
votre smartphone.



[WWW.ANFH.FR](http://WWW.ANFH.FR)

## Présentation

# Une équipe à votre service

### MIDI-PYRÉNÉES

#### Délégation Midi-Pyrénées

> [midipyrenees@anhf.fr](mailto:midipyrenees@anhf.fr)

#### Déléguée territoriale

##### Nadège BARTKOWIAK

> 05 61 14 95 74

> [midipyrenees@anhf.fr](mailto:midipyrenees@anhf.fr)

#### Assistante

##### Audrey FABES

> 05 61 14 78 68

> [a.fabes@anhf.fr](mailto:a.fabes@anhf.fr)

#### Pôle Formation

> [midipy.formation@anhf.fr](mailto:midipy.formation@anhf.fr)

##### Anissa BOUKHALFI

> 05 61 14 78 64

> [a.boukhalfi@anhf.fr](mailto:a.boukhalfi@anhf.fr)

##### Fatima SARAIVA

> 05 61 14 78 62

> [f.saraiva@anhf.fr](mailto:f.saraiva@anhf.fr)

#### Pôle Dispositifs individuels

##### Nicolas DELUC

> 05 61 14 95 73

> [n.deluc@anhf.fr](mailto:n.deluc@anhf.fr)

##### Marjana HASSANI

> 05 61 14 78 66

> [m.hassani@anhf.fr](mailto:m.hassani@anhf.fr)

#### Pôle Gestion de fonds

##### Martine CHANCHE

> 05 61 14 78 69

> [m.chanche@anhf.fr](mailto:m.chanche@anhf.fr)

##### Anne-Marie COSTE

> 05 61 14 95 75

> [am.coste@anhf.fr](mailto:am.coste@anhf.fr)

##### Isabelle GUYARD

> 05 61 14 95 70

> [i.guyard@anhf.fr](mailto:i.guyard@anhf.fr)

##### Catherine MIMCHE

> 05 61 14 78 67

> [c.mimche@anhf.fr](mailto:c.mimche@anhf.fr)

##### Bernadette PÉNALVA

> 05 61 14 78 63

> [b.penalva@anhf.fr](mailto:b.penalva@anhf.fr)

##### Geneviève PONS

> 05 61 14 95 71

> [g.pons@anhf.fr](mailto:g.pons@anhf.fr)

##### Anne-Sophie VAZEILLE

> 05 61 14 78 64

> [as.vazeille@anhf.fr](mailto:as.vazeille@anhf.fr)

### LANGUEDOC-ROUSSILLON

#### Délégation Languedoc-Roussillon

> [languedocroussillon@anhf.fr](mailto:languedocroussillon@anhf.fr)

#### Déléguée territoriale

##### Aude DELPECH

> 04 67 04 35 10

> [languedocroussillon@anhf.fr](mailto:languedocroussillon@anhf.fr)

#### Assistante

##### Kab LY

> 04 67 04 35 10

> [k.ly@anhf.fr](mailto:k.ly@anhf.fr)

#### Pôle Formation

> [languedoc.formation@anhf.fr](mailto:languedoc.formation@anhf.fr)

##### Florence BOCQUEL

> 04 67 04 35 13

> [f.bocquel@anhf.fr](mailto:f.bocquel@anhf.fr)

##### Béatrice FABRE

> 04 67 04 31 03

> [b.fabre@anhf.fr](mailto:b.fabre@anhf.fr)

#### Pôle Dispositifs individuels

##### Nicolas DELUC

> 04 67 04 35 14

> [n.deluc@anhf.fr](mailto:n.deluc@anhf.fr)

##### Aurélié PEREZ

> 04 67 04 35 14

> [a.perez@anhf.fr](mailto:a.perez@anhf.fr)

#### Pôle Gestion de fonds

##### Delphine AKNIN

> 04 67 04 30 21

> [d.aknin@anhf.fr](mailto:d.aknin@anhf.fr)

##### Virginie CAMPOS

> 04 67 04 31 69

> [v.campos@anhf.fr](mailto:v.campos@anhf.fr)

##### Nathalie GROSJEAN

> 04 67 04 35 17

> [n.grosjean@anhf.fr](mailto:n.grosjean@anhf.fr)

##### Sabrina GUIN-GIACONI

> 04 67 04 35 11

> [s.guin@anhf.fr](mailto:s.guin@anhf.fr)

##### Pascale HAUC

> 04 67 04 35 15

> [p.hauc@anhf.fr](mailto:p.hauc@anhf.fr)

##### Stéphane MANIPOU

> 04 67 04 30 20

> [s.manipou@anhf.fr](mailto:s.manipou@anhf.fr)

##### Isabelle MIRANDA

> 04 67 04 35 16

> [i.miranda@anhf.fr](mailto:i.miranda@anhf.fr)

## Plan d'accès

# Comment venir à l'Anfh ?

### ANFH LANGUEDOC-ROUSSILLON

Immeuble Le Fahrenheit  
Odysseum – ZAC Hippocrate  
120, avenue Nina Simone  
34 000 MONTPELLIER  
Tél. 04 67 04 35 10

### En voiture

> Depuis Montpellier centre :  
direction A9 puis Odysseum.  
> Depuis l'autoroute A9 :  
sortie n° 29, direction  
Odysseum-Montpellier centre,  
puis Odysseum.

### GPS

Sélectionner le « Carrefour  
de Londres » situé à environ  
100 mètres des bureaux.

### Parking

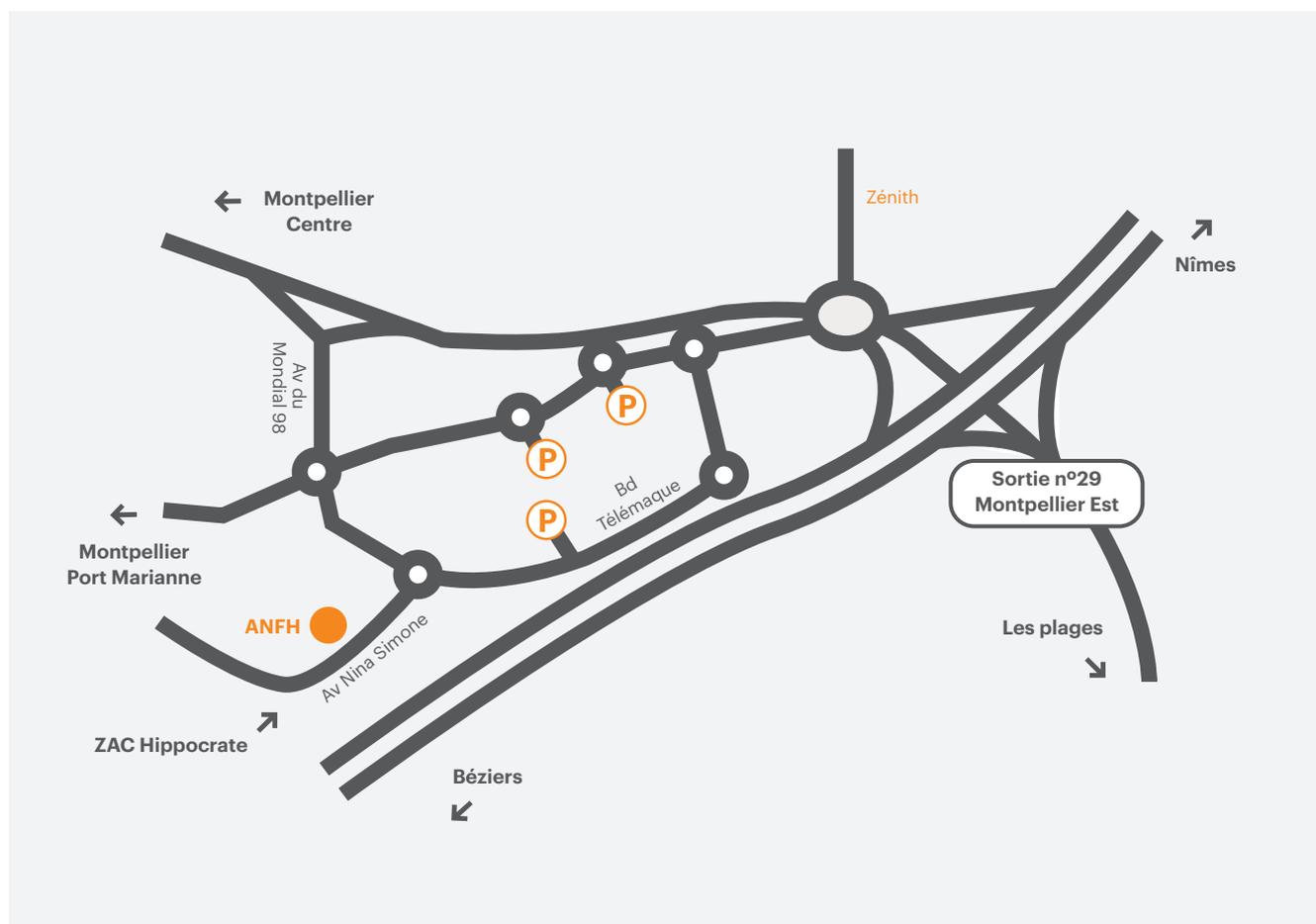
Se garer sur les parkings payants  
d'Odysseum et garder les justificatifs  
pour le remboursement.

### En tramway

Ligne 1 direction Odysseum,  
station : Place de France.

### En bus

Ligne 9 et La Ronde,  
arrêt : Place de France.



## ANFH MIDI-PYRÉNÉES

Parc du Canal  
1, rue Giotto  
31520 RAMONVILLE-SAINT-AGNE  
Tél. 05 61 14 78 68

### En voiture

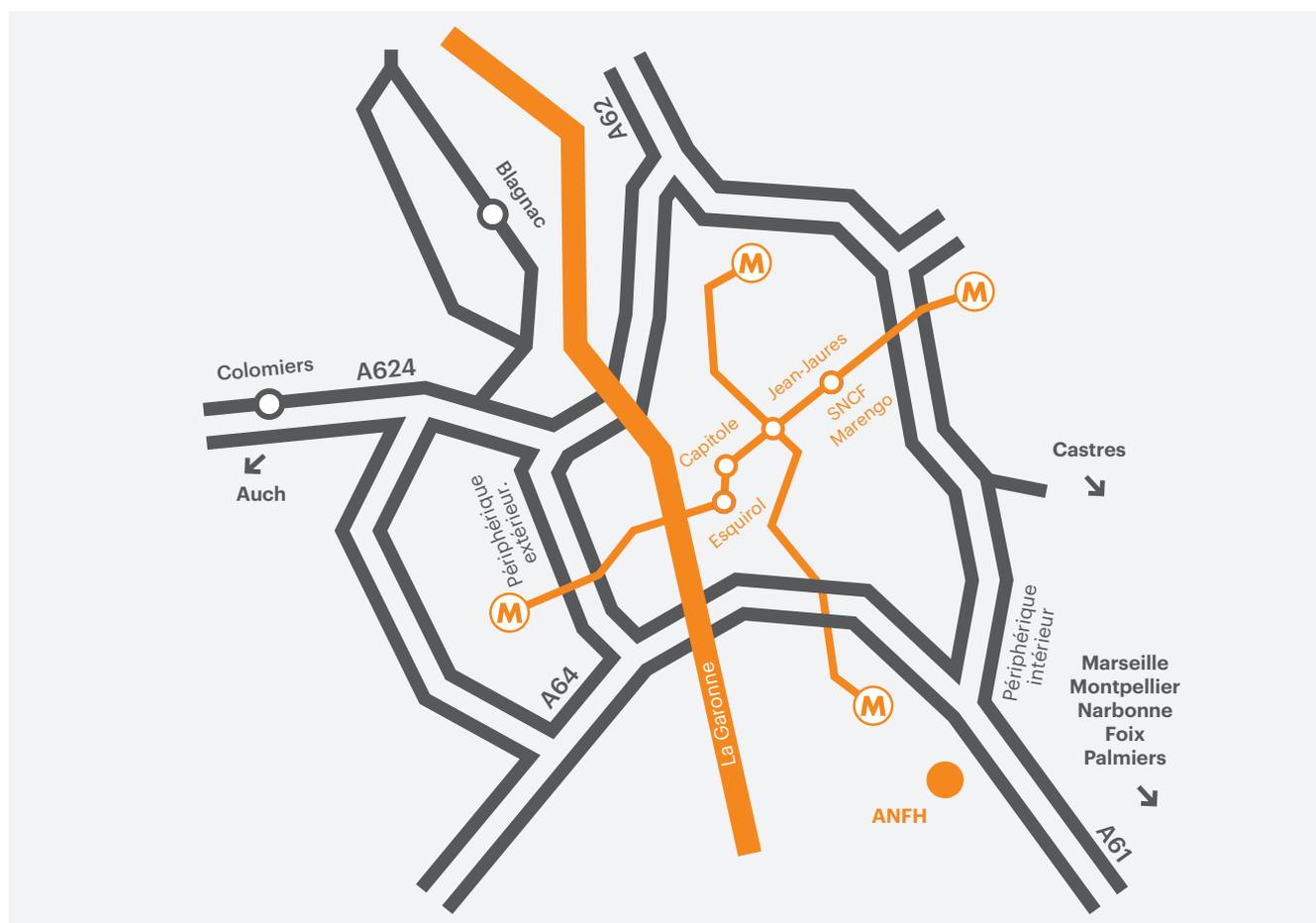
- > Depuis la rocade :  
sortie n° 19 le Palays-Ramonville,  
puis CNES – Parc du Canal.  
Au rond-point près du Buffalo Grill,  
prendre avenue de l'Europe,  
puis rue Giotto.
- > Depuis l'autoroute A61 :  
direction Toulouse centre,  
sortie n° 19, puis CNES –  
Parc du Canal.

### En métro

Prendre la ligne B, direction  
Ramonville, descendre  
à la station terminus.

### En bus

Prendre la navette 111  
en sortie du terminus ligne B,  
puis descendre à l'arrêt :  
Parc du Canal.



**Retrouvez  
toutes les formations  
sur le site  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)**



**Anfh** Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

[WWW.ANFH.FR](http://WWW.ANFH.FR)

# Présentation générale de l'Anfh

L'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (Anfh) est une association loi 1901 agréée par le ministère de la Santé depuis 2007. Elle est aujourd'hui le seul OPCA du secteur public.

### Sa raison d'être

Collecter, gérer, mutualiser et optimiser les fonds qui lui sont confiés au titre de la formation professionnelle des agents de la FPH pour l'ensemble des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux publics adhérents, mais aussi proposer aux établissements et aux agents les services permettant le déploiement d'une formation continue de qualité.

Depuis sa création en 1974, l'Association a acquis une expérience et un savoir-faire reconnus qui en font aujourd'hui une référence en matière de formation professionnelle du secteur sanitaire et social.

### La structure repose sur trois valeurs fondatrices **PARITARISME**

Les instances de décision sont composées conjointement de la Fédération hospitalière de France (FHF), représentant les établissements employeurs de la Fonction publique hospitalière, et des organisations syndicales (CFDT, CGT, FO, UNSA, SUD, CFTC, CFE-CGC). L'alternance aux postes de président et vice-président se pratique tous les ans entre les représentants des employeurs et les organisations syndicales aux niveaux national, territorial et régional.

### **PROXIMITÉ**

Avec 16 délégations régionales regroupant 26 délégations territoriales, l'Anfh met au service de la FPH des professionnels de la formation spécialisés dans les domaines sanitaire, médico-social et social.

### **SOLIDARITÉ**

Elle s'exerce par la mutualisation des moyens financiers, mais aussi par le partage d'expériences et la mise en commun des connaissances.

### Zoom sur le projet stratégique 2020-2024

Poursuivre, intensifier ou ajuster les nombreux dispositifs, politiques et actions mises en place en faveur des agents, des établissements et de la qualité de prise en charge des patients. C'est la finalité du nouveau projet stratégique de l'Anfh. Fruit de nombreuses discussions, cette feuille de route redéfinie tous les quatre ans, structure l'action de l'Association et précise ses ambitions et priorités.

Articulé autour de quatre ambitions, le nouveau projet stratégique entend inscrire l'action de l'Association en forte cohérence avec un environnement institutionnel en évolution, à la fois dans le champ de la formation professionnelle et dans les secteurs de la santé, du médico-social et du social. La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel et le projet de loi de transformation de notre système de santé induisent en effet de profonds changements qui impactent l'action de l'Anfh, tant au niveau de son positionnement qu'au niveau des attentes de ses établissements adhérents.

#### **Ambition 1**

➤ Sécuriser collectivement et accompagner individuellement les parcours des agents.

#### **Ambition 2**

➤ Soutenir les politiques RH des établissements.

#### **Ambition 3**

➤ Accompagner la dynamique territoriale des établissements et des équipes.

#### **Ambition 4**

➤ Anticiper les transformations sociétales, scientifiques, techniques, numériques et organisationnelles du secteur.

# Les services destinés aux établissements

L'Anfh offre aux services RH et formation des établissements un panel d'outils et de services visant à les accompagner dans la gestion de la formation, des compétences et des métiers.

### Plateforme en ligne pour l'achat de formations et centrale d'achats

La plateforme d'achats en ligne de l'Anfh est conçue pour sécuriser et simplifier les achats de formation des établissements adhérents. Disponible sur le site [anhf.fr](http://anhf.fr), cette solution en ligne est exclusivement dédiée à l'achat de formations.

Cette plateforme de l'Anfh offre la possibilité de gérer l'ensemble de la procédure d'achat : publication des appels d'offres ou consultation en direct d'un ou plusieurs organisme(s) de formation, échanges avec les organismes candidats, modification de cahiers des charges, réception et ouverture des plis, attribution du marché, archivage, etc. Avantage supplémentaire, elle dispose de fonctionnalités de partage de documents (cahiers des charges, conventions, etc.), favorisant ainsi la mutualisation des expériences et bonnes pratiques avec d'autres établissements.

—  
**Plateforme d'achats de l'Anfh**  
[plateforme-achats.anhf.fr](http://plateforme-achats.anhf.fr)

### Un seul outil pour gérer les processus de formation : Gesform Évolution

Il s'agit de la solution centralisée où les applications et les données formation des établissements sont hébergées par l'Anfh. L'ergonomie générale de Gesform Évolution est intuitive, claire et favorise une prise en main rapide. Cet outil est partagé avec la délégation régionale : les conseillers de l'Anfh utilisent le même outil pour traiter les demandes de financement de formation. L'outil permet de dématérialiser l'entretien auprès des cadres, de recueillir les besoins de formation, de saisir les demandes de formation et de générer automatiquement les dossiers acceptés par les commissions de formation, pour constituer un préplan à présenter en Comité technique d'établissement (CTE) ; ainsi que de gérer des plans de formation communs à plusieurs établissements (GHT, directions communes, etc.).

### Outil de commande en ligne de formations Anfh « LA ForMuLE »

L'Anfh est une centrale d'achat de prestations de formations : elle passe et contractualise des marchés de formations pour le compte des établissements adhérents. Aucune mise en concurrence n'est à réaliser par ces derniers lorsque l'achat a été réalisé par l'Anfh. Dans le cadre de cette démarche d'accompagnement, l'Anfh a construit un outil de commande en ligne, permettant aux adhérents de consulter l'offre de formations achetées par l'Anfh et commander des sessions dans le cadre des marchés publics attribués par l'Association.



Les principales fonctionnalités de l'outil sont les suivantes :

- > visualiser l'ensemble des marchés de formations contractualisés par l'Anfh ;
- > rechercher des formations et les enregistrer en favoris ;
- > passer, modifier et annuler des commandes dans le cadre de ces marchés ;
- > consulter les données statistiques relatives à ces commandes.

### Les cartographies des métiers

À l'heure où le paysage sanitaire, social et médico-social se transforme, la gestion des métiers est importante. Dans ce contexte, l'Anfh développe un dispositif de cartographie des métiers permettant d'éclairer les réflexions stratégiques des établissements, des instances et de leurs partenaires sur les perspectives métiers, les besoins de formation et d'Études promotionnelles.

### Qualité des actions de formation

Compte tenu des évolutions réglementaires pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'Anfh accompagne ses établissements adhérents à l'amélioration de la qualité de leurs actions de formation avec un double objectif :

- > veiller à la certification Qualiopi de ces établissements adhérents ;
- > inscrire et afficher sa « politique qualité » dans le nouvel environnement de la formation professionnelle continue.



### Information des adhérents

#### La Lettre de l'Anfh

L'Anfh diffuse à l'ensemble de ses adhérents un magazine trimestriel, *La Lettre de l'Anfh*, qui aborde, sur seize pages, l'actualité de la formation des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux publics.

—  
Les numéros de *La Lettre de l'Anfh* sont disponibles sur [anfh.fr](http://anfh.fr)

### Informers les agents et les établissements

Dépliants, guides, affiches... l'Anfh édite de nombreux documents d'information qui permettent de mieux comprendre les opportunités de la formation professionnelle tout au long de la vie. Ils sont disponibles pour les établissements adhérents sur simple demande auprès de la délégation régionale Anfh ou à partir d'[anfh.fr](http://anfh.fr)

### Des guides pour les acteurs de la formation

- > Des fiches pratiques sur les droits et les modalités d'utilisation du CPF : ces fiches pratiques ont pour objectif de faciliter la mise en œuvre du CPF au sein des établissements. Elles en rappellent les principaux enjeux et précisent ses modalités d'application pour les établissements.
- > Un guide sur l'éligibilité : ce guide s'attache à définir les éléments d'analyse qui permettront d'apprécier le caractère éligible d'une action de formation.
- > Un guide des métiers : guide de référence sur les métiers de la Fonction publique hospitalière, il propose aux professionnels du secteur et à un large public de s'informer



sur les conditions d'accès aux métiers (recrutement, diplômes, etc.), d'identifier les possibilités de mobilité dans une logique de parcours professionnel et d'accompagner les pratiques professionnelles (GPMC, FPTLV, CPF).

- > Etc.

### La plateforme Learning Management System (LMS)

Les établissements et agents de la Fonction publique hospitalière ont la possibilité de continuer à se former à distance. L'Anfh propose un espace digital de formation : la plateforme Learning Management System (LMS). Cet espace digital, matérialisé à travers une bibliothèque de contenus e-learning Anfh, vient compléter les dispositifs de ressources en présentiel de l'Anfh autour de six thématiques : qualité de vie au travail, soins sans consentement, troubles du comportement de la personne âgée, mission zéro risque, série H et vis ma vie de cadre.

—  
Plus d'infos  
> [www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)

# Les principaux outils et services proposés par l'Anfh aux établissements adhérents

L'Anfh Occitanie offre aux directions générales, aux directeurs des ressources humaines et responsables de formation des établissements adhérents, des prestations d'accompagnement et une offre de services régionale visant à les accompagner dans la gestion de la formation, des compétences et des métiers et à les accompagner dans le déploiement de leurs projets institutionnels.

### Les projets régionaux 2024

De nombreux projets régionaux thématiques sont proposés par l'Anfh Occitanie, pour soutenir les politiques RH des établissements :

- > la poursuite de l'accompagnement des établissements à la GPMC et la mise en place de nouveaux plans d'action en 2023 en lien avec les travaux de cartographie régionale des métiers Occitanie pour les personnels non médicaux et médicaux conduits en 2021;
- > la mise en place d'une offre régionale spécifique et identifiable pour la sécurisation des parcours de formation vers l'obtention de la qualification d'aide-soignant/IDE ;
- > la poursuite de la mise en place de formations et d'outils d'accompagnement au déploiement de politiques en faveur de l'égalité femmes-hommes ;
- > la poursuite de l'accompagnement à la mise en place de politiques qualité de vie au travail avec la mise à disposition dans les établissements de l'outil « baromètre social » digitalisé et à la main des établissements ;
- > la poursuite de l'accompagnement dans l'intégration de nouveaux modes managériaux et amélioration des dynamiques d'équipe au sein des établissements avec le développement d'actions autour de l'intelligence collective et le management participatif (projet I.CARE) ;
- > etc.

L'Anfh Occitanie poursuit également son effort pour accompagner les établissements qui le souhaitent, autour des évolutions sociétales, techniques et scientifiques impactant aujourd'hui les organisations et les process :

- > le déploiement d'une offre sur l'intégration de l'intelligence artificielle dans les process et les organisations des établissements de la FPH ;

- > la poursuite et le renforcement de l'offre d'accompagnement proposée autour de la Responsabilité sociétale des établissements (RSE) notamment dans son volet « développement durable » pour proposer une offre d'accompagnement dans les domaines de l'énergie, de la gestion des déchets, du gaspillage alimentaire ou encore de l'écoconception des soins.
- > la mise à disposition d'une offre régionale de formation pour accompagner les établissements sur la gestion de crise cyber en favorisant les bonnes pratiques numériques (cybervigilance) ou en accompagnant les professionnels des SI et les utilisateurs de NTIC à faire face en cas d'attaque (cyberdéfense).

### L'animation régionale Anfh Occitanie

#### Les réunions de recensement des besoins du PAR

Des réunions départementales sont organisées annuellement pour les directeurs d'établissements, DRH et/ou des responsables de formation dans les différents départements de la région afin de définir les thématiques de formation structurantes du PAR de l'année suivante, au regard des besoins exprimés par le département ou la catégorie d'établissements.

#### Languedoc-Roussillon

- > Hérault : 18 janvier 2024.
- > Aude : 23 janvier 2024 matin
- > Établissements sociaux : 23 janvier 2024.
- > Pyrénées-Orientales : 25 janvier 2024.
- > Gard : 30 janvier 2024.
- > Lozère : 1<sup>er</sup> février 2024.

#### Midi-Pyrénées

- > Lot, Aveyron et Tarn-et-Garonne : 14 novembre 2023.
- > Tarn, Ariège et Haute-Garonne : 15 novembre 2023.

- > Hautes Pyrénées et Gers :  
23 novembre 2023.
- > Établissements sociaux :  
23 janvier 2024.

### **Les réseaux RFC, ateliers-formation ou ateliers techniques, etc.**

Les délégations Anfh Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées proposent régulièrement des rencontres aux responsables et chargés de formation en région ou sur les territoires. Des réunions sont également régulièrement organisées par l'Anfh Occitanie sur les territoires pour accompagner les nouveaux arrivants en établissements dans leurs nouvelles fonctions formation. Des rencontres sont également organisées annuellement en réseaux RFC pour de l'échange de pratiques, de la mutualisation de compétences et la création d'outils concrets pour les agents en charge de la formation dans les établissements. De plus, des ateliers techniques, proposés aux agents des services formation et services RH des établissements, organisés et proposés par les équipes Anfh permettent une meilleure connaissance des procédures et une optimisation des temps de traitement des dossiers (ateliers techniques « dispositifs individuels », « études promotionnelles », perfectionnement GEA, etc.).

### **Les webinaires RH**

Ce rendez-vous « webinaire », proposé tous les deux mois aux établissements, autour des actualités réglementaires et jurisprudentielles du secteur, largement apprécié des services RH et formation, sera maintenu tout au long de l'année 2024 en région Occitanie.

### **Le séminaire des responsables et chargés de formation Occitanie**

- > Languedoc-Roussillon :  
16 et 17 mai 2024.
- > Midi-Pyrénées :  
23 et 24 mai 2024.

L'Anfh propose aux responsables et chargés de formation un séminaire annuel d'un jour et demi à deux jours qui se donne pour objectifs :

- > de confronter les pratiques entre pairs ;
- > de s'enrichir par l'échange de pratiques, de partager les expériences, les réflexions et les méthodes ;
- > de partager avec les autres acteurs régionaux de la formation professionnelle ;
- > de mettre à jour leurs connaissances sur des sujets d'actualité impactant leur quotidien ;
- > de proposer un échange et un partage d'informations sur les problématiques de formation des établissements et sur l'actualité régionale et nationale du territoire.

### **Le séminaire des directeurs d'ESMS d'Occitanie**

Proposé annuellement aux directeurs des ESMS, ce rendez-vous annuel sous forme de séminaire est désormais proposé à l'échelle Occitanie. Une thématique d'actualité y est approfondie chaque année.

### **Les journées régionales thématiques**

Les administrateurs Anfh Occitanie proposent chaque année aux établissements adhérents de l'Anfh Occitanie, des journées sur une thématique spécifique. Il en est ainsi notamment pour les journées annuelles récurrentes suivantes :

- > journée « Bien-être pour les soignants » : 21 mars 2024.
- > journée « Bien-être pour les personnels non soignants » : 29 mars 2024.
- > journée « Soins » : 28 mai 2024.
- > journées « Gérontologie » : 26 mars 2024 et 15 octobre 2024.
- > journée « Bonnes pratiques d'accueil des nouveaux arrivants » : 16 octobre 2024
- > journée « Sages-femmes » : 26 novembre 2024.

D'autres journées dédiées à des publics ou établissements spécifiques pouvant être montées en partenariat sont également proposées tout au long de l'année :

- > journée cadre : 16 octobre 2024
- > journée handicap : 7 novembre 2024
- > journée secteur enfance-famille-handicap : 10 décembre 2024

### **Les animations de réseaux professionnels inter-établissements**

L'Anfh Occitanie, par ses nombreux projets régionaux, et parce qu'elle est en lien avec ses partenaires institutionnels, développe son soutien à l'organisation et l'animation de réseaux professionnels thématiques entre établissements de la région :

- > réseau des référents QVCT ;
- > réseau des référents Handicap ;
- > réseau des référents Développement durable ;
- > etc.

# La plateforme e-formation (LMS)



Pour les établissements et salariés de la Fonction publique hospitalière qui ont la possibilité de continuer à se former à distance, l'Anfh lance son espace digital de formation : la plateforme Learning Management System (LMS). Cet espace digital, matérialisé à travers une bibliothèque de contenus e-learning Anfh, vient compléter les dispositifs de ressources en présentiel de l'Anfh autour de six thématiques : qualité de vie au travail, soins sans consentement, troubles du comportement de la personne âgée, mission zéro risque, série H et vis ma vie de cadre. Plus d'infos : [www.e-formation.anfh.fr/login/index.php#region-catalogue](http://www.e-formation.anfh.fr/login/index.php#region-catalogue)

## Présentation

# L'offre digitale de l'Anfh

L'Anfh enrichit son offre de contenus e-learning disponibles sur sa plateforme [e-formations.anfh.fr](https://e-formations.anfh.fr)

Le catalogue des formations en ligne proposé par l'Anfh est téléchargeable directement depuis le site internet de l'Anfh.

[https://www.anfh.fr/sites/default/files/fichiers/catalogue\\_e-learning\\_anfh](https://www.anfh.fr/sites/default/files/fichiers/catalogue_e-learning_anfh)



### Une plateforme gratuite et adaptée à chaque besoin

Ouverte à tous les agents des établissements adhérents de l'Anfh, la plateforme donne accès à trois types de contenus en fonction des modalités d'inscription :

- > contenus en libre accès : des articles, des ressources documentaires (interviews, vidéos, etc.), des webinaires peuvent être consultés sans compte utilisateur et sans inscription ;
- > contenus en auto-inscription : des modules interactifs et des présentations animées sont proposés aux agents disposant d'un compte. Ils peuvent s'y inscrire par eux-mêmes ;
- > contenus en inscription institutionnelle : des contenus de formation tels que des serious games et des modules interactifs proposés aux établissements qui y inscrivent leurs agents.

### Thématiques en inscription institutionnelle

- > Soins sans consentement.
- > Troubles du comportement de la personne âgée.
- > Vis ma vie de cadre.
- > Mission zéro risque.
- > Qualité de vie au travail.
- > Série H (pour Handicap).
- > Mieux comprendre sa carrière et son environnement professionnel (e-Multi +).
- > Formation de formateur/animateur e-Multi +.
- > Réglementation, enjeux et mise en œuvre de l'entretien professionnel (public « Évaluateurs »).
- > Règlement, enjeux et mise en œuvre de l'entretien professionnel (public « Évalués »).
- > Limitation et arrêt des thérapeutiques.
- > Droits des patients en fin de vie.
- > Éthique 2.0.
- > Égalité professionnelle femmes-hommes.
- > Les fondamentaux de la laïcité.

Pour donner accès à ces contenus dans votre établissement, contactez :

- > Florence Bocquel : [f.bocquel@anfh.fr](mailto:f.bocquel@anfh.fr) (Anfh Languedoc-Roussillon) ;
- > Anissa Boukhalfi : [a.boukhalfi@anfh.fr](mailto:a.boukhalfi@anfh.fr) (Anfh Midi-Pyrénées).

### Thématiques en accès libre

Découvrez nos parcours e-learning en accès libre en allant directement sur notre plateforme : <https://e-formations.anfh.fr>

Vous y trouverez les thématiques d'actualité suivantes, avec de nombreux contenus :

- > l'environnement professionnel ;
- > l'évolution de carrière : « Se préparer à son entretien professionnel » (public évalué – 10 min) ;
- > le management ;
- > la qualité de vie au travail ;
- > le soutien en matière de ressources humaines ;
- > le covid-19 ;
- > les soins ;
- > l'enregistrement de webinaires disponibles en replay ;
- > etc.

### Une plateforme pour héberger les contenus développés par vos services

Les établissements adhérents ont la possibilité d'héberger sans coût des contenus créés ou achetés pour la formation interne de leurs agents. Une charte d'engagement précise les modalités de cet hébergement : principalement la limitation de l'accès à ces contenus à leur personnel interne et l'interdiction de toute commercialisation.

Pour plus d'informations, contactez votre conseillère formation.

## Présentation

# Modalités d'inscription

Les inscriptions pour les AFR, AFC, AFN se feront via la plateforme d'inscription en ligne disponible sur Google drive. Pour cela, vous recevrez un lien qui vous permettra d'accéder directement à un tableau d'inscription en ligne.

### À votre écoute

#### DÉLÉGATION MIDI-PYRÉNÉES

> [midipy.formation@anfh.fr](mailto:midipy.formation@anfh.fr)

#### Anissa BOUKHALFI

> 05 61 14 78 64  
> [a.boukhalfi@anfh.fr](mailto:a.boukhalfi@anfh.fr)

#### Fatima SARAIVA

> 05 61 14 78 62  
> [f.saraiva@anfh.fr](mailto:f.saraiva@anfh.fr)

#### Geneviève PONS

> 05 61 14 95 71  
> [g.pons@anfh.fr](mailto:g.pons@anfh.fr)

#### DÉLÉGATION LANGUEDOC-ROUSSILLON

> [languedoc.formation@anfh.fr](mailto:languedoc.formation@anfh.fr)

#### Florence BOCQUEL

> 04 67 04 35 13  
> [f.bocquel@anfh.fr](mailto:f.bocquel@anfh.fr)

#### Béatrice FABRE

> 04 67 04 31 03  
> [b.fabre@anfh.fr](mailto:b.fabre@anfh.fr)

Aucun identifiant, aucun mot de passe n'est exigé. L'utilisation de la plateforme d'inscription est gratuite et exclusivement réservée aux services Formation continue des établissements adhérents à l'Anfh.

### Validation des inscriptions

- > Les formations seront organisées sous réserve d'un nombre de huit participants minimum.
- > L'Anfh Occitanie adressera aux responsables Formation continue les convocations et/ou les refus de candidature, par courriel, deux mois avant le début de la formation.

### Désistement tardif ou absence le jour de la formation

Sera considérée comme désistement tardif la non participation d'un agent inscrit, qui survient dans le mois précédent le premier jour de la formation ou le jour de la formation et dont le remplacement ne pourra être assuré.

- > En cas de désistement tardif d'un agent, il appartient à l'établissement de proposer le nom d'un remplaçant.
- > Nos actions de formation peuvent être réalisées en intra dans les établissements.
- > Possibilité de décliner les actions de formation proposées par l'Anfh en intra dans les établissements, sous réserve que les groupes soient financés sur les plans de formation.

### Conditions de prise en charge des formations

	Frais pédagogiques	Frais de déplacement/hébergement/restauration
<b>AFN (Actions de formations nationales)</b>	Fonds mutualisés	Fonds mutualisés
<b>AFR (Actions de formations régionales)</b>	Fonds mutualisés	Fonds mutualisés
<b>AFC (Actions de formations coordonnées)</b>	Plan de formation	Plan de formation

Les frais de traitement seront pris sur les plans de formation des établissements quel que soit le type d'action.

1.

**Compétences  
clés –  
Savoirs de base**

# AFR CCL01

**Public**

Toute personne souhaitant mieux appréhender ses besoins en formation portant sur les savoirs de base

**Organisé par**

AMS GRAND SUD

**Durée**

1 heure

**Lieu & dates**

- > 16 janvier à Toulouse
- > 18 janvier à Montpellier
- > 23 janvier à Montpellier et Toulouse
- > 11 juin à Montpellier
- > 13 juin à Toulouse
- > 18 juin à Montpellier et Toulouse

**Renseignements complémentaires**

- > Bilan de positionnement initial en amont : ½ journée soit 3,5 heures
- > Bilan de positionnement final en aval du parcours de formation : ½ journée soit 3,5 heures

**Contacts**

Florence BOCQUEL  
(f.bocquel@anhf.fr) –  
Anissa BOUKHALFI  
(a.boukhalfi@anhf.fr)

# Dispositif Compétences 4 C – Bilan de positionnement

Avant d'envisager des remises à niveau, le bilan de positionnement en amont permet d'évaluer précisément les besoins individuels en formation aux savoirs de base de chaque professionnel concerné.

C'est un moment clé de la formation, qui permet le repérage des compétences et des besoins de la personne. Pour l'agent, c'est la première rencontre avec le centre de formation qui bien souvent implique des questionnements, des attentes, parfois des résistances. Il s'agit donc d'accorder une attention particu-

lière à cette phase : l'accompagnement personnalisé, l'attitude bienveillante et rassurante du formateur, la prise en compte et la valorisation des acquis expérimentiels de l'apprenant, de ses capacités, savoirs et savoir-faire, le sens que l'on va donner à la formation en l'articulant avec le projet global de la personne, le cadre convivial, sont autant d'éléments fondamentaux favorisant la mobilisation de l'agent et la réussite de son intégration dans le dispositif.

**Objectifs**

**Évaluer les besoins de formation en compétences de base et compétences clés de l'agent au regard de son contexte professionnel et personnel**

- > Orienter l'agent vers le parcours de formation adapté et individualisé.

**Programme**

- > Accueil du participant.
- > Présentation du déroulement du positionnement initial.
- > Évaluation du degré de maîtrise des compétences clés.
- > Identification du projet de l'agent et des contraintes organisationnelles éventuelles.
- > Choix des objectifs individualisés et orientation vers le module le mieux adapté au projet et au niveau de l'agent. Le cas échéant, orientation vers un autre dispositif d'accompagnement.

**MÉTHODES PÉDAGOGIQUES**

L'évaluation porte sur les 9 compétences du Référentiel des compétences clés en situation professionnelle (RCCSP) :

- > 4 savoirs généraux : écrit, oral, calcul espace/temps, informatique et numérique ;
- > 6 savoirs appliqués : technologie, gestes et postures réglementaires (sécurité, qualité), attitudes, comportement, ouverture culturelle.

À l'issue de la prestation, une synthèse des résultats du positionnement est transmise à l'établissement.

# AFR CCL02

## Public

Toute personne souhaitant mieux appréhender ses besoins en formation portant sur les savoirs de base

## Organisé par

AMS GRAND SUD

## Lieu & dates

Du 29 février au 29 mars 2024, à distance du 4 mars au 30 avril 2024, AMS Toulouse – Anfh Montpellier et à distance

## Renseignements complémentaires

> Bilan de positionnement initial en amont : ½ journée soit 3,5 heures  
> Bilan de positionnement final en aval du parcours de formation : ½ journée soit 3,5 heures

## Contacts

Florence BOCQUEL (f.bocquel@anfh.fr) – Anissa BOUKHALFI (a.boukhalfi@anfh.fr)

# Dispositif Compétences 4 C – Parcours de remise à niveau

Avant d'envisager des remises à niveau, le bilan de positionnement en amont permet d'évaluer précisément les besoins individuels en formation aux savoirs de base de chaque professionnel concerné.

C'est un moment clé de la formation, qui permet le repérage des compétences et des besoins de la personne. Pour l'agent, c'est la première rencontre avec le centre de formation qui bien souvent implique des questionnements, des attentes, parfois des résistances.

Il s'agit donc d'accorder une attention particu-

lière à cette phase : l'accompagnement personnalisé, l'attitude bienveillante et rassurante du formateur, la prise en compte et la valorisation des acquis expérimentiels de l'apprenant, de ses capacités, savoirs et savoir-faire, le sens que l'on va donner à la formation en l'articulant avec le projet global de la personne, le cadre convivial, sont autant d'éléments fondamentaux favorisant la mobilisation de l'agent et la réussite de son intégration dans le dispositif.

## Objectifs

**Évaluer les besoins de formation en compétences de base et compétences clés de l'agent au regard de son contexte professionnel et personnel**

> Orienter l'agent vers le parcours de formation adapté et individualisé.

## Programme

### MODULE – NIVEAU 1-2

Formation de 91 heures étalées sur 6 semaines et 1 jour.

Proposée en présentiel et à distance.

Contenu :

- > calculer, se repérer dans le temps et dans l'espace pour réaliser une activité (14 heures) ;
- > repérer et comprendre l'essentiel des documents écrits (35 heures) ;
- > communiquer avec les usagers et le collectif de travail (38 heures) ;
- > utiliser un poste informatique (14 heures).

Méthodes pédagogiques :

> formation possible en contrôle continu et évaluation à l'issue de la formation ;  
> partie théorique en présentiel avec possibilité de distanciel.

> Temps en présentiel : activités ludiques et échanges avec le formateur, enseignement multimodal via la plateforme de formation en ligne AMS Connect, enseignements variés.

> Temps en distanciel : approfondissement des compétences à son rythme et sous tutorat via des quiz, capsules pédagogiques, visios et outils collaboratifs.

### MODULE – NIVEAU 3-4

70 heures sur 5 semaines  
Contenu :

- > utiliser des calculs pour gérer son activité, planifier son activité (21 heures) ;
- > présenter par écrit ou oralement une situation professionnelle (35 heures) ;
- > utiliser et choisir des outils numériques (14 heures).

Méthodes pédagogiques :

> formation possible en contrôle continu et évaluation à l'issue de la formation ;  
> partie théorique en présentiel avec possibilité de distanciel.

> Temps en présentiel : activités ludiques et échanges avec le formateur, enseignement multimodal via la plateforme de formation en ligne AMS Connect, enseignements variés.

> Temps en distanciel : approfondissement des compétences à son rythme et sous tutorat via des quiz, capsules pédagogiques, visios et outils collaboratifs.

# Le dispositif Développement durable RSE: sensibilisation et accompagnement



L'Anfh, dans le cadre du 12<sup>e</sup> objectif de son plan stratégique 2020-2023 tient à accompagner ses adhérents dans l'amélioration de leur qualité de soin et de travail à travers la mise en place de ces initiatives. Un kit pratique est mis à disposition afin de découvrir et de mettre en place des démarches de développement durable et RSE au sein des établissements. Plus d'infos: [www.anfh.fr](http://www.anfh.fr) | <https://www.anfh.fr/thematiques/developpement-durable-et-responsabilite-sociale-des-etablissements-rse>

**Anfh** Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

[WWW.ANFH.FR](http://WWW.ANFH.FR)

2.

**Gérontologie**

## AFR GER01

### Public

Aides-soignants,  
aides médicaux  
psychologiques

### Organisé par

Marché en cours d'achat

### Durée

20 jours

### Contacts

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anhf.fr) –  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anhf.fr)

## Certificat d'aptitude aux fonctions d'Assistant de soins en gérontologie (ASG)

Depuis plusieurs années, l'Anfh accompagne les établissements à la professionnalisation de leurs personnels travaillant auprès des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer (et/ou maladies apparentées) en leur proposant le certificat d'aptitude aux fonctions d'ASG. Il permet aux professionnels exerçant ce type

de fonctions dans les SSIAD, SPASAD, GCSMS, PASA, et SSR de mettre à jour leurs connaissances et de se perfectionner.

Cette certification permet pour les agents qui exercent dans les structures mentionnées d'obtenir une prime, source de reconnaissance professionnelle et salariale.

### Objectifs

- > Concourir à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet individualisé dans le respect de la personne.
- > Aider et soutenir les personnes dans les actes de la vie quotidienne en tenant compte de leurs besoins et de leur degré d'autonomie.
- > Mettre en place des activités de stimulation sociale et cognitive en lien avec les psychomotriciens, ergothérapeutes et les psychologues.
- > Comprendre et interpréter les principaux paramètres liés à l'état de santé.
- > Réaliser des soins quotidiens en utilisant les techniques appropriées.

### Programme

#### Cette formation se déroule sur 20 jours et s'articule autour de 5 modules

- > Concourir à l'élaboration et à la mise en œuvre du projet individualisé dans le respect de la personne (35 heures).
- > Aider et soutenir les personnes dans les actes de la vie quotidienne en tenant compte de leurs besoins et de leur degré d'autonomie (21 heures).

- > Mettre en place des activités de stimulation sociale et cognitive en lien notamment avec les psychomotriciens, ergothérapeutes ou psychologues (28 heures).
  - > Réaliser les soins quotidiens en utilisant les techniques appropriées (28 heures).
- Pour obtenir plus d'informations ou le programme détaillé de la formation, rapprochez-vous de la personne référente en délégation (cf. rubrique « Contact »).

# AFR GERO2

## Public

Tout professionnel intervenant auprès des personnes âgées

**Organisé par**  
ALTAFORMA

**Durée**  
2 jours

## Lieu & dates

Les 4 et 5 juin 2024,  
Anfh Montpellier |  
Les 26 et 27 juin 2024,  
Anfh Ramonville  
Saint-Agne |  
Les 25 et 26 septembre  
2024, Anfh Ramonville  
Saint-Agne

## Contacts

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anhf.fr) –  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anhf.fr)

# Intimité et sexualité des personnes âgées en EHPAD

La vie affective et sexuelle des personnes accueillies en établissement doit pouvoir s'exprimer comme pour tout individu. C'est une réalité biologique, un besoin, ainsi qu'un droit fondamental. Cependant, c'est également un sujet de tabous, qui, dans des situations non conçues et non organisées, est difficilement pris en compte.

De ce fait, ce droit, faute de réflexion, de prise de recul et de remise en cause des concepts et des pratiques, est ignoré, voire refoulé par les professionnels. Sensibiliser les professionnels travaillant auprès de personnes âgées est une entreprise nécessaire.

## Objectifs

Mieux comprendre la sexualité des personnes âgées et être plus à l'aise pour gérer certaines situations rencontrées dans le travail quotidien.

## Programme

**Comprendre et accepter le droit de la vie privée de la personne âgée sur le registre de sa vie affective, voire de sa vie sexuelle**

➤ Interroger ses pratiques professionnelles en lien avec le thème de la formation.

**Étudier les différents aspects liés au vieillissement pour mieux l'appréhender au quotidien dans l'institution**

- L'image du corps chez la personne âgée.
- Sexualité « normale » et pathologique.
- La sexualité au cours du vieillissement.
- Sexualité et démences.
- Le besoin d'attachement.

**Réfléchir au respect de la vie privée dans un contexte collectif.**

Savoir adapter son comportement à titre personnel et savoir l'intégrer dans un projet collectif

- Quelle place pour la sexualité en institution ?
- Le soignant face à la sexualité.

**Réfléchir et intégrer la prise en compte de la vie affective et de la sexualité de la personne âgée dans le projet institutionnel**

- Les perspectives concrètes d'accompagnement.
- Interroger ses pratiques en évolution.

# AFR GERO3

**Public**

Agents des services hospitaliers et aides-soignants exerçant en EHPAD

**Organisé par**

IDÉAGE FORMATION

**Durée**

4 jours

**Lieu & dates**

Du 4 au 7 mars 2024, Anfh Ramonville Saint-Agne | Du 7 au 10 octobre 2024, Anfh Ramonville Saint-Agne

**Contacts**

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anhf.fr)

## Travailler en EHPAD

Le vieillissement de la population en Europe et notamment en France est une réalité. Les enjeux de la prise en soin des personnes âgées au quotidien concernent un grand nombre d'acteurs de l'économie et du monde médico-social. Face à ce constat, la place et le rôle des EHPAD est majeur dans l'accueil des personnes âgées, ce qui nécessite une évolution

des compétences et des interactions entre les différents professionnels. L'objectif est de développer une culture gériatrique ambitieuse et réaliste, centrée sur une prise en soin globale, à travers une approche relationnelle adaptée et respectueuse des besoins et des droits des résidents.

**Objectifs****Cette formation a pour ambition de :**

- > renforcer les connaissances sur le vieillissement, ses conséquences et la spécificité des besoins de la personne âgée;
- > favoriser la mise en place d'une approche relationnelle bienveillante et adaptée à la personne âgée;
- > connaître les droits des résidents, le principe de surveillance du risque de perte d'autonomie en EHPAD et savoir mettre en œuvre un projet de vie individualisé adapté;
- > renforcer le travail en équipe afin d'améliorer la cohérence, l'harmonisation et la continuité de la prise en soin en EHPAD;
- > améliorer les relations avec les familles et l'accueil des résidents afin d'assurer une prise en soin de qualité en EHPAD;
- > être en mesure de prendre en charge les personnes âgées atteintes par une pathologie psychiatrique.

**Programme**

- > Le vieillissement et ses conséquences.
- > Les notions essentielles dans la prise en soin des personnes âgées.
- > Les droits des résidents et le projet de vie individualisé.
- > Le travail d'équipe comme élément permettant d'améliorer la prise en soin des personnes âgées.
- > Les autres éléments clés du travail en EHPAD.
- > La prise en charge des personnes âgées par une pathologie psychiatrique en EHPAD.

# AFR GERO4

## Public

Personnels soignants et éducatifs des établissements de la Fonction publique hospitalière

## Organisé par

IDÉAGE FORMATION

## Durée

2 jours

## Lieu & dates

Les 25 et 26 janvier 2024, Anfh Ramonville Saint-Agne | Les 19 et 20 septembre 2024, Anfh Ramonville Saint-Agne | Les 14 et 15 octobre 2024, Anfh Montpellier

## Contacts

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anfh.fr) –  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anfh.fr)

# Bientraitance des personnes accueillies

La bientraitance est une démarche de soins et d'accompagnement globale qui interroge l'ensemble des pratiques professionnelles. Développer une attitude bienveillante au quotidien ne peut se réduire à un ensemble de prescriptions, cela nécessite de se poser des questions éthiques et déontologiques sur ses pratiques professionnelles et de mettre en œuvre des techniques de soin s'appuyant sur un savoir-être respectueux de la singularité de

chaque personne accompagnée. En outre, mettre en place une démarche bienveillante nécessite une implication de l'institution dans son ensemble afin de mieux appréhender la globalité d'une situation.

Ce module de formation doit ainsi permettre aux participants de développer une démarche réflexive autour de la bientraitance et de la prise en soin des patients/résidents au sein de leur établissement.

## Objectifs

- > Clarifier les différentes notions reliées aux concepts de maltraitance et de bientraitance.
- > Mettre en œuvre une procédure d'identification et de prévention de la maltraitance.
- > Interroger ses pratiques professionnelles et identifier les axes d'amélioration.
- > Connaître les différents aspects de la bientraitance et développer une attitude bienveillante au quotidien.

## Programme

### JOUR 1

#### Les concepts clés de la maltraitance et de la bientraitance

- > Présentation de la notion de vulnérabilité présupposant la notion de maltraitance.
- > Définition et présentation du concept de maltraitance.
- > Compréhension de la « maltraitance ordinaire » et de ses conséquences.
- > Présentation de la bienveillance et de ses enjeux.
- > Distinction entre la bienveillance et la bienveillance.

- > Cadre juridique et réglementaire encadrant les notions de maltraitance et de bienveillance.

#### Identification des différentes formes de maltraitance et des facteurs de risque de maltraitance

- > Les différentes formes de maltraitance (violence, omission, négligence, etc.).
- > Les éléments relationnels de la maltraitance.
- > Les autres éléments de la maltraitance.
- > L'identification des facteurs de risque de la maltraitance (au niveau du patient/résident, du professionnel, du service, etc.).
- > La mise en place d'actions de prévention et de gestion des situations de maltraitance.

### JOUR 2

#### L'évaluation des pratiques professionnelles

- > L'autoévaluation de ses pratiques professionnelles à l'aide du questionnaire de l'HAS.
- > L'analyse des pratiques professionnelles par l'intervenant(e) et la réflexion autour des situations complexes et des points de blocage.
- > La mise en place d'un plan d'action individualisé d'amélioration de ses pratiques professionnelles.

#### La mise en œuvre d'une démarche bienveillante au quotidien

- > La prise en compte des besoins des patients/résidents.
- > La prise en compte des choix et des souhaits des patients / résidents.
- > Les éléments relationnels de la bienveillance.
- > Les facteurs de bienveillance lors des différents temps clés du quotidien.

## AFR GERO5

**Public**

Tout personnel du secteur sanitaire et/ou médico-social travaillant auprès de personnes âgées atteintes de la maladie d'Alzheimer ou pathologies dites apparentées

**Organisé par**  
ALTAFORMA

**Durée**  
2 jours

**Lieu & dates**

Les 23 et 24 avril 2024, Anfh Montpellier |  
Les 12 et 13 juin 2024, Anfh Ramonville Saint-Agne | Les 11 et 12 septembre 2024, Anfh Ramonville Saint-Agne

**Contacts**

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anhf.fr) –  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anhf.fr)

## Mieux comprendre et mieux prendre en charge la personne âgée atteinte de la maladie d'Alzheimer ou pathologie dite apparentée

Avec le plan Maladie neurodégénératives, la vigilance portée au maintien de la qualité de vie de la personne atteinte de la maladie d'Alzheimer reste une priorité. Cette formation permet au professionnel de répondre, au quotidien, aux besoins spécifiques des personnes atteintes de la maladie d'Alzheimer, en favorisant bien-être et autonomie.

Cette formation est proposée dans le cadre du Développement professionnel continu (DPC) des professionnels de santé concernés par l'orientation n° 28 de l'arrêté du 31 juillet 2019 fixant la liste des orientations pluriannuelles prioritaires de développement professionnel continu des professionnels de santé pour les années 2020 à 2022: « Dépistage et prise en charge des maladies neurodégénératives (Alzheimer, Parkinson et SEP) ».

**Objectifs**

- > Appréhender et connaître les signes cliniques de la maladie d'Alzheimer et des maladies apparentées.
- > Comprendre les troubles du comportement au cours de la maladie.
- > Gérer les troubles du comportement.
- > Comprendre et adapter la communication.
- > Maîtriser les techniques de soins relationnels.

**Programme**

- > Évaluer et analyser ses pratiques professionnelles ainsi que ses connaissances de départ en lien avec la maladie d'Alzheimer.
- > Appréhender et connaître les signes cliniques de la maladie d'Alzheimer et des maladies apparentées.
- > Comprendre et gérer les troubles du comportement au cours de la maladie.
- > Comprendre et adapter la communication.
- > Maîtriser les techniques de soins relationnels.

# AFR GERO6

## Public

Tout personnel médical, paramédical, social et personnel d'encadrement et de direction

## Organisé par

GRIEPS

## Durée

3 jours

## Lieu & dates

Les 1<sup>er</sup> et 2 février 2024 |  
26 février 2024, Anfh  
Ramonville Saint-Agne

## Contacts

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anfh.fr)

# Changer de regard sur la personne âgée hospitalisée

La formation des professionnels à la prise en soin des personnes âgées à l'hôpital constitue un vecteur indispensable pour la transformation des pratiques et des organisations.

Objectif global : adopter une approche adaptée à la personne âgée hospitalisée dans le cadre d'un parcours de santé coordonné et optimisé.

## Objectifs

- > Appréhender les effets physiques et psychologiques du vieillissement physiologique.
- > Repérer la personne âgée fragile.
- > Adopter une approche appropriée de la personne présentant des troubles neurocognitifs.
- > Identifier et prévenir les principaux risques liés à l'hospitalisation.
- > Évaluer et prendre en charge la douleur du sujet âgé.
- > Renforcer sa posture bientraitante dans la prise en soin.
- > Optimiser le parcours intra-hospitalier en fonction de la fragilité de la personne âgée.
- > Mobiliser l'expertise gériatrique.
- > Identifier précocement les besoins et les attentes de la personne âgée et des aidants.

## Programme

### Définir et déterminer les problématiques liées au vieillissement

- > Le phénomène du vieillissement.
- > L'approche socio-psychologique du vieillissement.
- > Le vieillissement pathologique et ses répercussions.

### S'approprier les moyens de repérage du syndrome de fragilité

- > L'autonomie, le risque de perte d'autonomie, la dépendance.
- > Le syndrome de fragilité : repérage et dépistage.

### Adopter une approche soignante appropriée

- > Les maladies neurodégénératives.
- > Les troubles psycho-comportementaux.
- > L'adaptation de l'environnement.
- > La prise en charge non médicamenteuse.

### Identifier et prévenir les principaux risques liés à l'hospitalisation des personnes âgées

- > Le concept de dépendance iatrogène.
- > Appréhender les risques.
- > Les spécificités de la douleur chez la personne âgée.
- > La posture bientraitante dans la prise en soin du patient âgé.

### Savoir intégrer l'aidant comme partie prenante

- > La relation de confiance avec l'aidant.
- > Les principes de base de la communication.
- > Les fondements de la relation d'aide.

### Optimiser les parcours intra-hospitalier

- > Les notions de parcours.
- > La généralisation du dépistage du syndrome de fragilité.

### Mobiliser l'expertise gériatrique

- > Les outils d'évaluation gériatrique.
- > Les principes de base de l'approche gériatologique.
- > Les différents modes d'intervention auprès d'une personne hospitalisée en perte d'autonomie.

### Savoir préparer la sortie d'hospitalisation.

# AFR GER07

## Public

Tout personnel participant aux soins bucco-dentaires : cadres de santé, IDE, AS, AMP, AVS

## Organisé par

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

## Lieu & dates

Les 6 et 7 février 2024,  
Anfh Montpellier

## Contacts

Béatrice FABRE  
(b.fabre@anfh.fr)

# Prise en charge de la santé bucco-dentaire des personnes fragilisées

Les affections bucco-dentaires, fréquemment considérées comme bénignes chez les personnes en bon état général, ont souvent un retentissement majeur sur la santé et la qualité de vie des personnes fragilisées ou dépendantes, telles que les personnes en situation de handicap, les personnes âgées dépendantes, les patients hospitalisés pendant une longue durée ou atteints de maladies chroniques (cardiopathies, immunodépression, diabète, etc.).

Plusieurs études ont montré que la santé bucco-dentaire de ces populations vulnérables est, dans l'ensemble, mauvaise et faiblement prise en compte par notre système de santé : les besoins en la matière sont importants non seulement en termes de soins mais aussi et surtout du point de vue de l'hygiène bucco-dentaire qui est peu intégrée dans la pratique des soignants comme dans leur formation.

## Objectifs

- > Prévenir, dépister, soigner les personnes fragilisées ou en situation de dépendance dans la prise en charge de leur santé bucco-dentaire.
- > Connaître et maîtriser les techniques d'hygiène bucco-dentaire de manière à assurer une prise en charge conforme aux bonnes pratiques.
- > Identifier les besoins spécifiques en hygiène bucco-dentaire (handicap, dépendance, troubles cognitifs, maladies chroniques, soins palliatifs, etc.).

## Programme

### Enjeux et spécificités de l'hygiène bucco-dentaire chez les personnes fragilisées ou dépendantes

- > État des lieux des pratiques.
- > Problématique de la santé bucco-dentaire chez les personnes fragilisées.
- > Anatomie et physiologie de la cavité buccale.
- > Les 4 fonctions de l'oralité.
- > Le vieillissement de la cavité buccale.
- > Répercussions sur la nutrition et les fonctions de l'oralité.
- > Répercussions sur la qualité de vie.
- > Principales pathologies infectieuses et leurs conséquences sur les fonctions d'oralité et l'état de santé de la personne.
- > La complexité des polypathologies du sujet âgé.
- > Les maladies chroniques et les conséquences de leurs traitements sur la cavité buccale.
- > Prendre soin de la cavité buccale et prévenir les infections.
- > Le brossage dentaire et l'entretien de prothèses dentaires.
- > Nettoyage des muqueuses buccales (ateliers).

### Mettre en place les moyens préventifs et curatifs adaptés aux pathologies bucco-dentaires

- > Les pathologies liées à l'insuffisance ou à l'absence d'hygiène bucco-dentaire.
- > Les complications locales.
- > Les complications de la carie dentaire.
- > Les complications de la maladie parodontale.
- > Analyse des risques et des vigilances particulières.
- > Méthodes et techniques de soins de bouche.

### Professionnaliser la prise en charge de la santé bucco-dentaire

- > Rôle et limites du professionnel.
- > Les difficultés du soignant.
- > Évaluation et surveillance.
- > Coordination pluridisciplinaire.

## AFR GERO8

### Public

Tout professionnel travaillant auprès des résidents souffrant de la maladie d'Alzheimer ou d'une démence apparentée

### Organisé par

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

### Durée

2 jours

### Lieu & dates

Les 5 et 6 février 2024,  
Anfh Ramonville  
Saint-Agne,  
30 et 31 janvier 2024  
Anfh Montpellier

### Contacts

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anfh.fr) –  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anfh.fr)

## Animation d'activités « flash » occupationnelles auprès des personnes âgées

Il est possible d'élaborer et d'animer des activités dites « flash » occupationnelles spécifiquement auprès des résidents souffrant de la maladie d'Alzheimer ou d'une démence apparentée. En effet, nombreux sont les résidents qui souffrent de ces maladies. Leurs prévalences et la gravité de leurs impacts sur la qualité de vie des personnes malades et de leurs aidants imposent une forte mobilisation, marquée par la diffusion de plans spécifiques de prise en charge dont le plan Maladies neurodégénératives 2014-2019 et de nombreuses recommandations de la part des sociétés savantes.

### Objectifs

- > Comprendre les troubles de la personne atteinte de pathologies démentielles, l'origine des symptômes et leur signification pour mieux répondre aux besoins identifiés.
- > Comprendre le sens de l'animation « flash » occupationnelle pour les personnes souffrant de syndromes démentiels.
- > Découvrir les activités flash, créer des activités adaptées à son service et aux résidents accueillis, savoir les mettre en œuvre et les animer.
- > Capitaliser les acquis, savoir transmettre les éléments aux équipes et élaborer son plan d'action d'amélioration.

### Programme

- > Rappel sur les mécanismes de vieillissement.
- > Les troubles cognitifs de la personne atteinte de pathologies démentielles et leur impact sur le quotidien.
- > Les troubles du comportement : de quoi sont-ils l'expression ?
- > Comment identifier les besoins de la personne à partir de son observation pour mieux y répondre ?
- > Animation flash et qualité de vie : intégrer les animations dans l'accompagnement au quotidien.
- > L'animation flash comme support à la relation d'aide et outil d'accompagnement.
- > Expérimentation de différents ateliers.
- > Création d'activités adaptées à son service et sa structure.
- > Élaborer son chariot d'activités flash.
- > Conditions de réussite.
- > Décrypter les besoins de la personne : avant, pendant et après l'animation.

Aux termes « approches non médicamenteuses », nous pouvons préférer les termes d'« approches relationnelles » qui nécessitent de la part des personnels soignants de développer des savoir-être dans la prise en charge au quotidien en y associant « les animations flash ». Ces techniques sont une aide à la prise en charge et aux soins des troubles du comportement aigus et contribuent à développer une alternative aux médicaments visant à répondre aux troubles de l'humeur psycho-comportementaux et aux besoins des résidents/patients.

## AFR GERO9

**Public**

Tout personnel exerçant auprès des personnes âgées

**Organisé par**

ALTAFORMA

**Durée**

2 jours

**Dates**

Les 23 et 24 janvier 2024, en établissement MID (à déterminer) |

Les 19 et 20 mars 2024, en établissement LAN (à déterminer)

**Contacts**

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anhf.fr) –  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anhf.fr)

## Soins et hygiène des pieds des personnes âgées (soins de pédiluve)

Les soins et hygiène des pieds sont essentiels pour les personnes âgées. En effet, outre la souffrance elle-même, le handicap généré par des douleurs aux pieds est très important et entrave l'autonomie, la mobilité et peut vite être un facteur si ce n'est déclenchant, aggravant d'un syndrome de glissement. Ces soins font partie, tout au cours de la vie, d'une prise en charge d'hygiène régulière. Les soins et l'hygiène des pieds s'inscrivent dans un contexte déontologique particulier du fait des professions spécifiques attachées à ces soins. Il n'est en aucun cas le propos de « faire à la place

de » ou de former des personnes au-delà de leurs compétences... mais bien de s'inscrire d'une part dans le quotidien des personnes âgées lors de la toilette, des soins de confort et d'esthétique et d'autre part de former les personnes au dépistage précoce des situations à risque afin de faire intervenir les personnes habilitées. Nous inscrivons donc cette formation dans le cadre d'une part de la gestion des risques, et d'autre part dans le cadre des bonnes pratiques à finalité bienveillante dans les soins quotidiens.

**Objectifs**

- > Connaître les principes élémentaires de l'hygiène du pied de la personne âgée.
- > Identifier les personnes qui requièrent des soins de pieds spécifiques.
- > Pratiquer des soins de pieds en toute sécurité en respectant les limites de son intervention par rapport au médecin ou aux professionnels diplômés (pédicures).
- > Conseiller les personnes âgées sur l'hygiène des pieds.
- > Prendre en compte la question du chaussage.
- > Savoir alerter le médecin et les spécialistes si besoin.

**Programme**

- > Connaître les principes élémentaires de l'hygiène des pieds de la personne âgée (techniques de soin de la peau, de soin des ongles, etc.).
- > Savoir identifier les personnes qui requièrent des soins de pieds spécifiques.
- > Pratiquer les soins de pieds en toute sécurité en respectant les limites de son intervention par rapport au médecin et professionnels diplômés.
- > Identifier les limites de son intervention.
- > Ateliers pratiques de massage des pieds et de soins de pieds.

# AFR GER10

## Public

L'ensemble des personnels des EHPAD (Établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes) et USLD (Unités de soins de longue durée) : administratifs – encadrants – soignants

## Organisé par

IDÉAGE FORMATION

## Durée

3 jours

## Lieu & dates

Les 29 et 30 avril 2024 |  
21 mai 2024,  
en établissement  
(à déterminer)

## Contacts

Béatrice FABRE  
(b.fabre@anf.fr)

# Prise en charge non médicamenteuse des troubles comportementaux en EHPAD et USLD

La maladie d'Alzheimer et l'ensemble des maladies apparentées sont des pathologies de plus en plus fréquentes se traduisant par divers symptômes ayant des répercussions majeures sur le comportement et l'adaptation des personnes âgées à leur environnement, mais aussi sur l'entourage. Dans la plupart des USLD et EHPAD, des actions ciblées sont entreprises pour tenter de trouver des réponses adaptées à ces différents troubles. Néanmoins, comme le révèle l'HAS, une grande partie des professionnels manque de formations spécifiques sur ce sujet et peut se retrouver rapidement démunie. Pour adopter une attitude appropriée face aux

troubles du comportement des personnes âgées souffrant de la maladie d'Alzheimer ou apparentée, les professionnels doivent être en mesure de comprendre ces troubles, d'adapter leur prise en soin pour réussir à gérer et limiter l'apparition de ces troubles de manière efficace et durable. Dans ce cadre, l'approche non médicamenteuse regroupe un ensemble d'interventions essentielles à la bonne prise en soin des résidents et représente un des facteurs majeurs de gestion des troubles du comportement et d'utilisation raisonnée de psychotropes.

## Objectifs

- > Développer ses connaissances sur la maladie d'Alzheimer et maladies apparentées et en identifier leurs symptômes et conséquences sur la vie quotidienne.
- > Être en mesure d'améliorer son approche relationnelle auprès des personnes atteintes d'une maladie d'Alzheimer ou maladies apparentées et favoriser une prise en soin au quotidien adaptée.
- > Connaître, repérer, évaluer et développer une démarche de prise en charge adaptée des troubles comportementaux dans le cadre de la maladie d'Alzheimer et des maladies apparentées.
- > Savoir réagir face aux différents troubles psychologiques et comportementaux et adapter la prise en soin.
- > Consolider la mise en place d'une prise en soin adaptée des troubles du comportement à travers une approche globale intégrant différentes interventions psycho-sociales.

## Programme

### JOUR 1

#### Connaissance et prise en charge de la maladie d'Alzheimer et maladies apparentées

- > La maladie d'Alzheimer et maladies apparentées.
- > Les éléments de prise en charge de la maladie d'Alzheimer et maladies apparentées.

### JOUR 2

#### Les modalités de gestion des troubles psycho-comportementaux

- > Les troubles de l'humeur et du comportement dans la démence.
- > Les attitudes à adopter « à chaud » face aux différents troubles psycho-comportementaux.

### JOUR 3

#### Les techniques et outils de prise en charge non médicamenteuse des troubles psycho-comportementaux

- > Les stratégies non médicamenteuses de la gestion des troubles du comportement.

# AFR GER11

## Public

Toute personne travaillant dans l'animation

## Organisé par

Marché en cours d'achat

## Contacts

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anhf.fr) –  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anhf.fr)

## Danse assise

La « danse assise » est une discipline de danse adaptée aux besoins des personnes âgées. Elle permettra de stimuler physiquement et psychologiquement la personne dans des

moments de partage, de souvenirs et plaisirs retrouvés. Elle facilitera la stimulation psycho-physique de la personne à partir d'un travail de partage.

## Objectifs

**L'objectif principal est de maintenir l'autonomie et l'activité des personnes jusqu'à un âge avancé, ce qui constitue ainsi un plus pour la qualité de vie, une alternative à une vie plus autonome.**

Objectifs spécifiques :

- > appréhender la discipline ;
- > maîtriser la transmission de ces danses.

## Programme

### MODULE 1 – NIVEAU 1

#### JOUR 1

- > Tour de table (expériences, attentes).
- > Travailler sur ses représentations.
- > Intérêt d'un atelier de danse assise.
- > Le schéma corporel et l'image du corps.
- > Le cadre de son atelier de danse assise.
- > La posture de l'animateur.

#### JOUR 2

- > Présentation et pratique des outils de la danse adaptés à la danse assise.
- > Atelier d'expérimentation et de mise en pratique.
- > Clarification et mémorisation des exercices via la création d'un synopsis.

#### JOUR 3

- > Se mettre dans la posture de l'animateur.
- > Choix de son contenu d'atelier sur la base des exercices expérimentés la veille.
- > Organisation de son cadre de travail.
- > S'entraîner à mener une séance.
- > Adapter son atelier à la réalité du moment et faire face aux difficultés rencontrées.

#### JOUR 4

- > Les outils et arguments pour proposer un atelier de danse assise dans son établissement et en montrer l'intérêt.
- > Faire le lien avec le projet individuel du résident.
- > Créer du lien entre l'atelier et l'établissement dans lequel on intervient.

### MODULE 2 – NIVEAU 2

# AFR GER12

**Public**

Tout professionnel soignant

**Organisé par**

TONIC PLUS

**Durée**

2 jours

**Lieux et dates**

29 février

et 1<sup>er</sup> mars 2024

Ramonville Saint Agne

23 et 24 septembre 2024

Anfh Montpellier

26 et 27 septembre 2024

Ramonville Saint Agne

**Contacts**

Fatima SARAIVA

(f.saraiva@anfh.fr) –

Béatrice FABRE

(b.fabre@anfh.fr)

## Prise en charge des troubles de la déglutition

Les troubles de la déglutition sont fréquents chez la personne âgée et représentent une menace vitale lorsqu'ils entraînent des fausses routes, des pneumopathies d'inhalation, une dénutrition et une déshydratation. Dysphagie et dénutrition vont de pair et s'accompagnent d'une dégradation progressive des capacités de déplacement et des défenses immunitaires,

ainsi que de la qualité de vie. Le vieillissement de la déglutition est encore peu perceptible à 65 ans mais devient cliniquement important dès 80 ans et, surtout, lors de pathologies intercurrentes, de maladies neurodégénératives, de traitements oncologiques ou après des accidents.

**Objectifs**

- > Comprendre les mécanismes des physiopathologies des troubles de déglutition.
- > Identifier les risques, les conséquences, des troubles de déglutition.
- > Identifier les troubles de déglutition.
- > Adapter la prise en charge de la personne à risque.
- > Gérer une situation d'obstruction des voies aériennes.

**Programme**

- > Rappel sur l'anatomie et la physiologie de la déglutition.
- > L'importance de l'alimentation adaptée des patients atteints de troubles de la déglutition.
- > Présentation vidéo du déroulement de la prise en charge de patients dysphagiques.
- > Les recommandations et bonnes pratiques en cas de troubles de la déglutition.
- > La reprise alimentaire et l'élargissement du régime pour préserver au mieux le plaisir pris au repas.
- > Les perspectives, lorsqu'au terme du bilan fonctionnel aucune prise alimentaire n'est possible.

- > Repérage des situations à risque, facteurs et traitements favorisant les fausses routes.
- > Les conséquences dues aux troubles de la déglutition.
- > Les objectifs de la prise en charge des troubles de la déglutition : prévenir et accompagner individuellement.
- > L'importance du dépistage du patient dysphagique.
- > Améliorer la qualité des soins et la prise en charge grâce à la mise en place d'un plan de soins guide.

# AFR GER13

## Public

Tout d'agent de la  
Fonction publique  
hospitalière

## Organisé par

IDÉAGE FORMATION

## Durée

2 jours

## Lieu & dates

Les 6 et 7 juin 2024,  
CH Béziers | Les 12 et 13  
septembre 2024,  
CH Chalabre

## Contacts

Béatrice FABRE  
(b.fabre@anhf.fr)

# Gestion des conflits des familles et des résidents

Il arrive fréquemment que les rapports entre l'équipe soignante et la famille d'un résident/patient se tendent au point de devenir conflictuels. La compréhension par les soignants des ressorts de la dynamique conflictuelle et des stratégies susceptibles de sortir de cette dynamique permettra d'aborder la gestion des

tensions avec les familles de façon constructive et apaisée. Cette réflexion sur la place de la famille dans le soin permettra également d'identifier les conditions nécessaires à la mise en place d'une « alliance thérapeutique » satisfaisante avec les familles des patients/résidents.

## Objectifs

- > Comprendre l'évolution de la structure familiale et de la dynamique familiale sur la triangulation soignant/soigné /famille.
- > Appréhender la notion de conflit et connaître ses mécanismes de fonctionnement et ses modalités d'expression.
- > Adapter sa réaction en fonction des situations conflictuelles et développer une démarche d'anticipation afin de limiter le risque d'apparition d'un conflit.
- > Être en mesure de faire face à l'agressivité des familles.

## Programme

### L'évolution de la structure et de la dynamique familiale et ses conséquences sur la triangulation soignant/soigné/famille

- > L'évolution historique de la structure et de la dynamique familiale.
- > L'impact d'une maladie grave ou d'une dépendance sur la dynamique familiale.
- > Adopter les bonnes attitudes pour faire face à l'agressivité.
- > La triangulation soignant/soigné/famille.
- > Les conséquences des différentes dynamiques familiales sur cette triangulation.

### La notion de conflit et ses mécanismes de fonctionnement

- > Précision des notions relatives aux conflits.
- > Les différentes formes de conflits.
- > L'identification des mécanismes d'apparition des conflits.
- > Les différentes étapes possibles d'un conflit avec risque d'agressivité.

### La gestion des différentes situations conflictuelles afin de limiter le risque d'apparition d'un conflit avec les familles

- > Les réactions fréquentes face à un conflit et leurs conséquences.
- > Les moyens de faire face efficacement à une situation conflictuelle.
- > L'approche relationnelle à favoriser en fonction de la forme du conflit.
- > Les éléments afin de limiter le risque d'apparition d'un conflit avec les familles.

### La gestion de l'agressivité des familles

- > L'identification des éléments déclencheurs de l'agressivité des familles.
- > Le développement d'une démarche de compréhension de l'agressivité des familles.
- > Les attitudes verbales et non verbales à favoriser face à l'agressivité des familles.
- > La méthode DESC comme outil de réaction face à l'agressivité des familles.

# AFR GER14

## Public

Infirmiers (ères)  
travaillant en EHPAD

## Organisé par

PERFORMANCE

## Durée

3 jours

## Lieu & dates

Du 25 au  
27 septembre 2024

## Contacts

Béatrice FABRE  
(b.fabre@anfh.fr)

# Rôle et missions de l'IDE en EHPAD

Dans les Ehpads, force est de constater que la place et le rôle des infirmiers(ères) se sont considérablement modifiés au cours des dernières années. Aujourd'hui, en dehors de l'expertise en soins qui leur est demandée,

les directions leur assignent souvent une fonction d'encadrement de leurs équipes en qualité de chefs d'équipe, afin qu'elles organisent et coordonnent les soins requis par les résidents et qu'elles en assurent le contrôle.

## Objectifs

- > Avoir une vision claire et globale de leur rôle,
- > Disposer de méthodes et outils pratiques pour affronter les difficultés quotidiennes qu'elles auront identifiées dans le cadre de cette mission.
- > Clarifier le rôle attendu en qualité de chef d'équipe en différenciant les responsabilités centrées sur l'organisation des soins et leur mise en œuvre et les responsabilités centrées sur la communication dans l'équipe

## Programme

### Entre rôle prescrit et rôle propre, être IDE en EHPAD

- > Rappels sur le décret relatifs aux actes professionnels et l'exercice de la profession d'infirmier
- > Définition des missions spécifiques de l'IDE en EHPAD
- > Définition du rôle propre et responsabilités de l'IDE en EHPAD
- > L'IDE au sein d'un Ehpads

### Définir la collaboration IDE/AS en EHPAD

- > Les rôles, les missions et les obligations de l'infirmier et de l'aide-soignant
- > Comment travailler ensemble dans le projet de soins, la démarche de soins, le Projet d'Accompagnement Personnalisé (PAP)

### L'IDE, chef d'équipe

- > Développer la collaboration IDE / AS
- > La mesure, l'analyse des écarts entre les « prescriptions » réglementaires et le réalisé quotidien
- > Définir le travail en partenariat au sein de l'équipe en EHPAD
- > Être en capacité de manager une équipe
- > Situer le rôle spécifique de l'IDE dans la coordination des soins

### L'IDE, soignante

- > Connaître les droits et besoins personnes âgées accueillies
- > Savoir accompagner les familles

### L'IDE, acteur-clé du projet d'amélioration continue de la qualité

# AFR GER15

## Public

AS et ASHQ et tout professionnel prenant soin des personnes âgées

## Organisé par GRIEPS

## Durée

3 jours

## Lieu & dates

Du 27 au 29 mars 2024, Anfh Ramonville Saint-Agne | Du 18 au 20 septembre 2024, Anfh Ramonville Saint-Agne | Du 13 au 15 mars, CH Marvejols

## Contacts

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anhf.fr) –  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anhf.fr)

# Prise en charge des troubles psychopathologiques et comportementaux de la personne âgée

Toute activité de soins psychiques auprès des personnes âgées présentant des troubles du comportement demande à la fois des connaissances actualisées des troubles psychiatriques et psycho-pathologiques, une réflexion autour de leurs spécificités et un positionnement soignant. En outre, la cohérence au sein de l'équipe participe vivement à l'efficacité de la prise en charge « psychiatrique » de la personne âgée; il convient donc de repérer les éléments de connaissances psycho-pathologiques et les orientations de soins psychiques nécessaires à

une démarche commune auprès de la personne âgée. Il s'agit ainsi de concevoir et d'adapter ces soins psychiques en fonction des personnes âgées accueillies et de leur famille, en acquérant la capacité d'analyse des comportements présentés par la personne âgée et les situations vécues quotidiennement dans les soins psychiques tout en ne considérant systématiquement pas ces comportements comme un symptôme de troubles psychiatriques.

## Objectifs

- > Confronter les représentations et aborder la notion de troubles psychiques.
- > Mieux repérer et se positionner face aux différentes pathologies.
- > Remobiliser les connaissances sur le vieillissement
- > Distinguer les troubles psychiatriques et les troubles psycho-comportementaux liés aux maladies neurodégénératives.
- > Faire face aux troubles de la personnalité et aux troubles psychotiques.
- > Comprendre et prendre en charge les troubles anxieux.
- > Aider la personne âgée souffrant de troubles de l'humeur.
- > Sensibiliser à la particularité de la communication avec le sujet âgé.

## Programme

### JOUR 1

#### Confronter les représentations et aborder la notion de troubles psychiques

- > Représentations sur la maladie mentale, la folie et la psychiatrie.
- > Le normal et le pathologique.
- > Les troubles psychiques, les troubles mentaux : quelle différence ?

#### Mieux se repérer et se positionner face aux différentes pathologies

- > Les notions basiques sur la construction et la structuration du psychisme.
- > Les psychoses, névroses et états limites, différentes personnalités.
- > Les différents troubles : de l'humeur, anxieux, etc.
- > Les troubles liés aux substances.

### JOUR 2

#### Remobiliser les connaissances sur le vieillissement

- > Processus de vieillissement : entre le normal et le pathologique.
- > Psychologie du vieillissement.

#### Distinguer les troubles psychiatriques et les troubles psycho-comportementaux liés aux maladies neurodégénératives.

#### Faire face aux troubles de la personnalité et aux troubles psychotiques

- > Refus de soin.
- > Crise délirante thématique : persécution, préjudice.
- > Souffrance psychique, dissociation et délire, psychose vieillissante.

### JOUR 3

#### Comprendre et prendre en charge les troubles anxieux.

La différenciation entre : peur, angoisse, anxiété.

#### Aider la personne âgée souffrant de troubles de l'humeur.

Distinction des épisodes et des troubles thymiques.

#### Communication avec le sujet âgé.

# AFR GER16

**Public**

Tout personnel de soin exerçant en EHPAD

**Organisé par**

ALTAFORMA

**Durée**

3 jours

**Lieu & dates**

Les 15 et 16 mai 2024 |  
30 mai 2024, Anfh  
Ramonville Saint-Agne |  
Les 25 et 26 septembre  
2024 | 9 octobre 2024,  
Anfh Montpellier

**Contacts**

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anfh.fr) –  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anfh.fr)

# Prise en charge des troubles psychiatriques en EHPAD

Sensibiliser les personnels des EHPAD aux différentes pathologies psychiatriques des publics accueillis en institution et ainsi mieux répondre à leurs besoins.

**Objectifs**

- > Connaître les différentes pathologies psychiatriques, leurs caractéristiques et leurs manifestations.
- > Identifier les besoins spécifiques, ainsi que les soins adaptés à ces besoins.
- > Connaître les différents traitements prescrits.
- > Acquérir des compétences nouvelles dans :
  - l'accompagnement relationnel, avec ses limites ;
  - les techniques à adapter dans les actes quotidiens.
- > Renforcer la cohérence des pratiques de l'équipe pluri-professionnelle.
- > Encourager à se faire aider par des ressources spécialisées extérieures.

**Programme**

- > Les représentations autour de la maladie mentale.
- > Les notions de la maladie mentale.
- > L'accompagnement au quotidien.
- > Les caractéristiques et besoins spécifiques liés aux troubles psychiatriques.
- > Les activités adaptées.
- > La relation avec la personne présentant des troubles psycho-pathologiques et avec la personne déficiente intellectuelle.
- > Les différents traitements prescrits en psychiatrie.
- > La compréhension et le déchiffrement des troubles du comportement.
- > Le positionnement en tant que professionnel, le repérage des limites de son intervention et la passation de relais.
- > Le travail en équipe.
- > Les ressources internes et externes.

**Un travail d'intersession est à prévoir.**

# AFR GER17

## Public

Tout professionnel de santé travaillant auprès de personnes âgées

## Organisé par IDÉAGE

## Durée

3 jours

## Lieu & dates

26 au 28 février 2024,  
Anfh Ramonville Saint-  
Agne | Du 11 au 13 mars  
2024, Anfh Montpellier

## Contacts

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anfh.fr) –  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anfh.fr)

# Prévention de la chute et prise en charge du patient âgé « chuteur »

Le risque de chute constitue une préoccupation de tous les instants en gériatrie du fait de sa fréquence, de ses causes et facteurs de risque nombreux, et de la comorbidité, parfois indirecte, qui en découle. À ceci s'ajoutent des facteurs de risque pouvant favoriser les chutes chez la personne âgée dépendante tels que les troubles de l'équilibre et de la motricité, l'âge supérieur à 80 ans, les démences, ou encore la

polymédication. Les chiffres sont éloquentes puisque 50% des personnes de plus de 80 ans chutent au moins une fois par an.

Dans ce contexte, il est nécessaire de réduire ce risque et d'être en mesure de mettre en place des actions préventives. Il est ainsi indispensable de sensibiliser et de développer les compétences des différents professionnels en s'appuyant sur les recommandations de l'HAS.

## Objectifs

- > Comprendre le mécanisme des chutes et leurs conséquences sur la personne âgée.
- > Connaître les facteurs de risque de chute chez une personne âgée et savoir évaluer les personnes âgées à risque de chute.
- > Savoir réagir lors d'une chute d'une personne âgée au sein du service/établissement.
- > Mettre en place une démarche de prévention du risque de chute de la personne âgée.

## Programme

### JOUR 1 ET 2

#### Les caractéristiques des chutes chez la personne âgée

- > Définition et données épidémiologiques.
- > Les différents types de chute.
- > Les troubles de l'équilibre et les chutes.
- > Les conséquences du vieillissement sur le système d'équilibre.
- > Les différentes conséquences des chutes chez la personne.

#### L'identification des facteurs de risque de chute chez la personne âgée

- > Les facteurs liés aux pathologies chroniques et aiguës.
- > Les facteurs liés aux médicaments.
- > Les risques liés aux caractéristiques de la personne âgée.
- > Les risques liés aux facteurs environnementaux.
- > Le principe d'évaluation du risque de chute.
- > L'analyse des risques de chute en lien avec les caractéristiques de l'établissement/service.

#### La prise en charge des chutes chez la personne âgée

- > Étape 1 – Repérer les signes de gravité consécutifs à une chute récente.
- > Étape 2 – Identifier et corriger les facteurs prédisposants.
- > Étape 3 – Prévenir le risque de récidive.
- > La mise en place d'actions de correction.

### JOUR 3

#### La mise en place d'une démarche de prévention du risque de chute chez la personne âgée

- > Les éléments clés.
- > L'importance du travail en équipe pluridisciplinaire.
- > La mise en place d'une démarche d'évaluation de la perte de mobilité.
- > L'éducation thérapeutique.
- > L'importance de la prise en compte du syndrome post-chute.
- > L'appropriation des techniques permettant de limiter les risques.

# AFR GER18

## Public

Tout professionnel en charge de la préparation des repas et/ou de l'accompagnement des personnes accueillies à la prise des repas

## Organisé par

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

## Durée

2 jours

## Lieu & dates

Les 26 et 27 février 2024, EHPAD Saint-Ambroix | Les 14 et 15 mars 2024, Anfh Ramonville Saint-Agne | Les 16 et 17 septembre 2024, Anfh Ramonville Saint-Agne

## Contacts

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anfh.fr) –  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anfh.fr)

# La fonction restauration et hotellerie en EHPAD

Nutrition, diététique, équilibre alimentaire, régimes, textures sont autant de notions et de domaines qui visent à une alimentation de qualité, bénéfique pour la santé de chacun. Les repas ponctuent les journées des patients/résidents. Ils sont non seulement un repère

temporel mais aussi un moment attendu avec ses rituels (une place attitrée, le menu affiché, la serviette pliée d'une certaine manière). C'est une rencontre sociale, le temps d'une conversation, d'un sourire ou d'un conflit.

## Objectifs

- > Définir le repas, le temps du repas et leurs symboliques.
- > Mesurer en quoi la nutrition contribue à la qualité de prise en charge et à la qualité de l'accompagnement.
- > Repérer les signaux d'alerte et faire le lien avec l'équipe sur les problématiques rencontrées par les résidents.
- > Adapter la posture professionnelle et les modes d'intervention en fonction des capacités et des besoins de la personne accueillie.

## Programme

### JOUR 1

#### Comprendre l'importance du temps du repas pour la personne accueillie

- > Repas et coutumes.
- > Représentations du personnel.
- > Attitudes, habitudes, frustrations.
- > Santé, régimes, textures.
- > Sur les personnes accueillies et leurs exigences.
- > Quand manger devient difficile (avec simulateur de déficiences sensorielles et motrices).

### JOUR 2

#### Le repas, un temps au quotidien

- > Cadre réglementaire et technique sur la gestion des repas.
- > Recommandations de bonnes pratiques.
- > Intégrer le repas comme un moment social.
- > Le temps du repas dans le projet personnalisé.
- > L'importance des informations à transmettre à l'équipe soignante.
- > L'importance du service hôtelier.
- > Attentions et respect de la personne.

# L'Anfh lance une offre globale de formation et d'accompagnement sur la Qualité de vie au travail (QVT)



**Anfh** Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier

Afin de concilier épanouissement personnel et performance collective, l'Anfh lance une offre globale de formation et d'accompagnement axée sur la Qualité de vie au travail (QVT). Proposée à tous les agents de la FPH, cette démarche vise à répondre aux besoins du secteur qui ne cessent d'évoluer. Plus d'infos: [www.anfh.fr](http://www.anfh.fr) | <https://www.anfh.fr/thematiques/qualite-de-vie-au-travail>

[WWW.ANFH.FR](http://WWW.ANFH.FR)

3.

**Soins**

# AFR SOI01

## Public

Tout personnel de soin

## Organisé par

INFIPP

## Durée

3 jours

## Lieu & dates

Les 7 et 8 février 2024 |

6 Mars 2024, Anfh

Ramonville Saint-Agne |

Les 13 et 14 mars 2024 |

Le 3 avril 2024 Anfh

Montpellier | Les 11 et 12

septembre 2024 |

9 octobre 2024, Anfh

Ramonville Saint-Agne

## Contacts

Fatima SARAIVA

(f.saraiva@anh.fr) –

Béatrice FABRE

(b.fabre@anh.fr)

# Accompagnement de la fin de vie

Dans le cadre d'une relation d'aide de qualité, un accompagnement de fin de vie doit permettre à la fois l'écoute du patient, l'apaise-ment de sa douleur et de son angoisse. Cela suppose, de la part des personnels accompa-gnants, une grande disponibilité.

En effet, malgré leur volonté de répondre au mieux à la demande de soins de la personne en fin de vie, les personnels soignants peuvent se trouver démunis. De plus, cette situation entraîne une souffrance de ces personnels dans leur confrontation à la mort.

Tenant compte de la particularité de la prise en charge des personnes âgées en fin de vie et de leur famille, l'Anfh Occitanie souhaite dévelop-per les compétences professionnelles en savoir, savoir-faire et savoir-être, pour mieux accom-pagner les patients et les familles en souffrance lors de la fin de vie, mais aussi pour aider ce même personnel à gérer ces situations parfois vécues douloureusement.

## Objectifs

- > Définir les notions d'accom-pagnement de fin de vie.
- > Accompagner les familles, les proches.
- > Appréhender les aspects psychologiques : processus de deuil, gestion des émotions.
- > Appréhender les aspects réglementaires et éthiques.

## Programme

### JOUR 1

- > Exprimer ses représenta-tions individuelles sur la mort et les resituer dans un contexte individuel et social.
- > S'approprier ou réapproprier le cadre éthique et réglemen-taire des soins palliatifs.
- > Connaître les droits des patients en fin de vie.

### JOUR 2

- > Actualiser ses connaissances sur le concept de fin de vie.
- > Appréhender la fin de vie à partir des besoins du patient et/ou du résident.
- > Appréhender la fin de vie à partir des besoins de l'entou-rage.

### JOUR 3

- > Exploiter le travail d'intersession.
- > Questionner la prise en charge globale de la personne en fin de vie.
- > Appréhender des probléma-tiques éthiques en fin de vie.
- > Savoir se positionner et gérer les émotions en situation de fin de vie.
- > Développer ses compétences relationnelles en situation de fin de vie.

# AFR SOI02

## Public

IDE et AS en binôme,  
cadres de santé,  
infirmières  
coordonnatrices

## Organisé par

ANTIDOTE EXPERTISE

## Durée

3 jours

## Lieu & dates

Du 20 au 22 mars 2024,  
Anfh Ramonville  
Saint-Agne | Du 15  
au 17 mai 2024, Anfh  
Montpellier | Du 22  
au 24 mai 2024, Anfh  
Ramonville Saint-Agne

## Contacts

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anfh.fr) –  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anfh.fr)

## La responsabilité soignante

On constate une montée du contentieux concernant les professionnels soignants exerçant en établissements de santé. Une analyse plus pragmatique permet de constater qu'il faut différencier les réclamations des contentieux et prendre de la distance avec la médiatisation de certains cas. Cette inflation ne fait en effet que susciter l'angoisse des professionnels concernés. En outre, les évolutions démographiques, sanitaires, économiques et financières, renforcent sans cesse les interrogations. Dans les services, les tensions en effectifs

ont tendance à s'accroître, renforçant les problématiques de glissements de tâches et de dépassement des compétences.

Les aides-soignants sont d'autant plus touchés par ce contexte que dépourvus d'un décret propre, ils dépendent largement des collaborations instaurées dans le cadre du rôle propre à l'infirmier. Les professionnels soignants, IDE et AS ressentent les contradictions impliquées par les situations humaines traitées dans un paysage sanitaire, social et médico-social en constante mutation.

### Objectifs

- > Connaître les différents niveaux de responsabilité du personnel soignant ; le cadre juridique spécifique de l'exercice soignant ; le cadre de la délégation de tâche et appréhender la notion de pratiques avancées.
- > Repérer les situations à risque juridique élevé pour y apporter une réponse adaptée et sécuriser les pratiques.
- > Identifier les limites du champ d'exercice professionnel, notamment s'agissant des situations pour lesquelles il existe des dépassements de compétences.
- > Identifier le cadre juridique applicable à la collaboration avec les médecins, les cadres de santé, les infirmiers et les auxiliaires de soins (AS, AP, etc.) et actualiser celui-ci, notamment par une analyse du décret du 11 février 2002 (devenu le décret du 29 juillet 2004) et de ses conséquences sur l'organisation de la collaboration.
- > Connaître les apports de la loi du 4 mars 2002 et ses répercussions.

### Programme

- > Les différents niveaux de responsabilité du personnel soignant IDE et AS.
- > Le cadre juridique spécifique de l'exercice soignant.
- > Le cadre de la délégation de tâche et la notion de pratiques avancées.
- > Les situations à risque juridique élevé et comment y apporter une réponse adaptée et sécuriser les pratiques.
- > La question de l'information du patient, du consentement aux soins et le risque juridique associé.
- > Le rôle de l'IDE dans la coordination des soins sous sa responsabilité.
- > Inscrire sa pratique dans une réflexion éthique bénéfice/risque.

# AFR SOI03

**Public**

Binôme soignant en pluridisciplinarité

**Organisé par**

ANTIDOTE EXPERTISE

**Durée**

3 jours

**Lieu & dates**

Du 5 au 7 février 2024, Anfh Ramonville Saint-Agne | Du 9 au 11 septembre 2024, Anfh Ramonville Saint-Agne

**Contacts**

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anfh.fr)

## Éthique et décision dans le soin

Exercer la profession de soignant exige la préexistence de valeurs personnelles altruistes. Aujourd'hui, celles-ci se trouvent mises en cause, bousculées, pour de nombreuses raisons : les exigences et attentes de plus en plus fortes des usagers, les progrès techniques, les contraintes institutionnelles, le cadre réglementaire, etc.

Si l'éthique est le lieu de la question, la réalité impose de prendre des décisions. Comment chaque soignant peut-il organiser sa pensée, recourir à des outils pour argumenter solidement sa posture, entendre les apports des autres professionnels, participer pleinement au débat, enrichir l'humanisation de l'offre de soins ?

**Objectifs**

- > Définir le concept d'éthique et les notions proches et situer les grands courants de pensée et l'évolution éthique.
- > Établir les principes de la démarche éthique.
- > Intégrer la démarche éthique professionnelle individuelle, collective et institutionnelle.
- > Connaître ou actualiser ses connaissances sur les droits des patients et les responsabilités professionnelles.

**Programme**

- > Les références scientifiques et réglementaires.
- > La définition du concept d'éthique et des notions proches.
- > Les principes d'une démarche éthique professionnelle, soignante, collective, institutionnelle.
- > La bio-éthique et les droits des patients.
- > La prise de décision éthique.
- > La mise en œuvre d'un comité d'éthique.
- > Les principaux conflits éthiques dans les situations de prise en soin.

# AFR SOI04

## Public

Tout personnel soignant confronté à la prise en charge de personnes présentant des troubles mentaux et psychiques quel que soit leur secteur d'activités (hors services de psychiatrie) travaillant en centre hospitalier

## Organisé par

GRIEPS

## Durée

3 jours

## Lieu & dates

Du 18 au 20 novembre 2024, Anfh Ramonville Saint-Agne

## Contacts

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anfh.fr)

# Prise en charge des troubles psychopathologiques

Les personnels des établissements sanitaires et médico-sociaux sont de plus en plus confrontés aux difficultés de prises en charge des personnes manifestant des troubles mentaux et psychiques. Ils n'ont généralement pas été formés initialement à l'approche de ces

troubles et se trouvent souvent démunis pour prendre en charge ces personnes qui peuvent grandement perturber l'équilibre des équipes et la qualité de la prise en charge globale des patients/résidents.

## Objectifs

- > Définir et différencier les troubles mentaux et psychiques, les pathologies et les comportements associés.
- > Mieux de repérer et se positionner face aux différentes pathologies.
- > S'approprier les différentes approches thérapeutiques pertinentes quant à l'accompagnement socio-éducatif.
- > Connaître les bonnes pratiques en la matière.
- > Savoir quand et comment passer le relais et faire appel au service psychiatrique.
- > Appréhender la réglementation en matière d'hospitalisation sous contrainte et de protection juridique avec une pathologie d'ordre psychiatrique.

## Programme

### JOUR 1

#### Confronter les représentations et aborder la notion de troubles psychique

- > Représentations sur la maladie mentale, la folie et la psychiatrie.
- > Le normal et le pathologique.
- > Les troubles psychiques, les troubles mentaux : quelle différence ?

#### Mieux se repérer et se positionner face aux différentes pathologies

- > Les notions basiques sur la construction et la structuration du psychisme.
- > Les psychoses, névroses et état limites.
- > Les différentes personnalités.
- > Les différents troubles : de l'humeur, anxieux, etc.
- > Les conduites addictives.

### JOUR 2

#### S'approprier les différentes approches thérapeutiques

- > Approche centrée sur la personne.
- > Approche psychodynamique.
- > Approche comportementale et cognitive.
- > Approche systémique.

#### Connaître les bonnes pratiques des approches thérapeutiques

- > Repérage des situations de crise et des éléments déclenchants.
- > Notion de cadre thérapeutique.
- > La posture professionnelle.
- > Relation et communication en fonction des pathologies.
- > La place de la famille.
- > Outils spécifiques : les entretiens, les projets de soins et de vie, etc.

### JOUR 3

#### Connaître et utiliser les relais du secteur psychiatrique

- > Organisation de la psychiatrie.
- > Les personnes ressources et les relais.
- > Les équipes de liaison et d'urgence.
- > Les équipes mobiles.

#### Appréhender le cadre légal des soins psychiatriques

- > Loi du 05 juillet 2011.
- > Loi du 27 septembre 2013.
- > Loi du 26 janvier 2016.
- > Loi du 11 février 2005.
- > Etc.

## AFR SOI05

### Public

Cadres de santé, personnels soignants, IDE, préparateurs en pharmacie hospitalière, etc.

### Organisé par

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

### Durée

3 jours

### Lieu & dates

Les 29 et 30 janvier 2024 |  
28 février 2024,

Anfh Montpellier |

Les 6 et 7 juin 2024 |

28 juin 2024, Anfh

Ramonville Saint-Agne |

Les 26 et 27 septembre

2024 | 18 octobre 2024,

Anfh Ramonville

Saint-Agne

### Contacts

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anfh.fr) –

Béatrice FABRE

(b.fabre@anfh.fr)

## Prévention des erreurs médicamenteuses, amélioration de la prise en charge médicamenteuse et bon usage

3,3% des hospitalisations sont la conséquence d'un Événement indésirable grave (EIG) lié au médicament. En 2004 et 2005, le cadre réglementaire s'est enrichi notamment à travers la loi de santé publique introduisant l'obligation de déclaration des effets indésirables graves liés aux soins et le contrat de bon usage des médicaments, des produits et des prestations. Les accidents mortels dus à des erreurs d'administration renforcent la nécessité d'une

formation axée sur la prévention des erreurs médicamenteuses dans les établissements de santé. Suite à la présentation par la DGOS, de la circulaire DHOS/RH4.2009/215 du 15 juillet 2009, les formations facilitant l'appropriation des bonnes pratiques et démarches préventives sont encouragées, la prévention de la iatrogénie médicamenteuse évitable constitue une priorité de santé publique.

### Objectifs

- > Appréhender l'ensemble des facettes qui composent la maîtrise du circuit du médicament.
- > Comprendre et expliciter les risques et dangers de l'administration médicamenteuse.
- > Appréhender les principes de gestion des risques applicables.
- > Comprendre comment se construit un accident.
- > Participer à la déclaration et à l'analyse de l'erreur médicamenteuse.
- > Identifier les facteurs humains et organisationnels.
- > Appréhender les cadres et limites du prescripteur.
- > Clarifier le positionnement de l'IDE face au médecin au vu de la législation et de la jurisprudence.
- > Comprendre comment réaliser une analyse d'incident ou d'accident.
- > Connaître les outils d'analyse.

### Programme

- > Préparation et autodiagnostic des pratiques actuelles (test de positionnement non présentiel).
- > Rappel concernant les principes de circuit du médicament.
- > Gestion des risques et circuit du médicament : comprendre la construction d'un accident.
- > Les différentes étapes du circuit : prescription – dispensation – stockage – préparation – distribution et administration.
- > La surveillance pharmaceutique.
- > Conduite à tenir en cas d'incident ou d'accident.
- > Comment réaliser un CREX (Comité de retour d'expérience).
- > Analyse d'un accident iatrogène.
- > Comment identifier les risques dans son service.
- > Suivi de mise en œuvre.

## AFR SOI06

### Public

Toute personne qui se prépare à un parcours de formation AS ou IDE

### Organisé par

HR FORMATION

### Durée

10 jours

### Lieu & dates

Anfh Montpellier

Groupe 1 – IDE –

26 janvier au 5 juin 2024

Groupe 2 – AS –

26 mars au 7 juin 2024

Groupe 3 – IDE –

10 septembre au

6 novembre 2024

Groupe 4 – AS –

10 septembre au

8 novembre 2024,

Anfh Ramonville

Saint-Agne

Groupe 1 – IDE –

22 janvier au 20 mars  
2024

Groupe 2 – AS –

24 janvier au 22 mars  
2024

Groupe 3 – IDE –

12 novembre au

18 décembre 2024

Groupe 4 – AS –

12 novembre au

20 décembre 2024,

## Dispositif de remise à niveau, sécurisation des projets de formation AS/IDE

Ce programme s'inscrit dans les ambitions du projet stratégique national Anfh 2020-2023 en matière de soutien aux évolutions professionnelles des agents de la Fonction publique hospitalière, d'accompagnement des stratégies de réussite et de sécurisation de leur parcours. En cela, il répond aux besoins exprimés par les établissements de renforcer les connaissances et compétences des agents et d'optimiser les

processus d'évolution professionnelle dans la filière soins. Les reprises d'études, les reconversions et les évolutions professionnelles des agents doivent en permanence trouver des propositions de formation adaptées, en phase avec les transformations importantes des dispositions et attendus nationaux propres aux diplômes AS. Ce que vous propose notre programme pour la période 2022-2025.

### Objectifs

- > Accompagner et rendre autonome chaque agent dans la réalisation de son projet d'évolution professionnelle.
- > Élaborer un programme individualisé assorti de préconisations personnalisées.
- > Ré-entraîner les capacités à apprendre pour remettre à niveau un socle de savoirs thématiques requis afin de réussir dans les métiers du soin.
- > S'approprier les outils numériques au service de la communication écrite et orale.
- > S'approprier les méthodes et outils du parcours de formation, les mettre en exercice puis en articulation avec les méthodes et outils du métier visé.

### Programme

**La remise à niveau sera centrée sur les savoirs et les sujets suivants**

- > Mathématiques et raisonnement logique.
- > Français et expression écrite.
- > Sciences et biologie.
- > Communication orale et appui à la préparation d'un jury.
- > Méthodologie d'apprentissage.
- > Culture professionnelle.
- > Connaissance des métiers AS et/ou IDE, en lien avec les référentiels formation.
- > Les compétences douces transposables, transférables.

Les outils numériques seront exploités dans la perspective de servir la communication écrite et orale.

À travers les éléments de culture professionnelle, l'agent sera invité à impulser son engagement dans un parcours de formation « métier » et d'en mesurer les enjeux en termes de posture et d'exigence professionnelle. Évaluation tout au long du processus formation :

- > autoévaluation de ses besoins, tests de positionnement en amont ;
- > évaluation formative et sommative à chaque séance ;
- > livret de suivi personnalisé.

### INTERSESSIONS

Les 5 intersessions seront accompagnées d'exercices, de travaux d'analyse et de recherche, en articulation avec le programme des apprentissages.

# AFR SOI07

## Public

Cette formation s'adresse au personnel impliqué dans le soin. Pour suivre cette formation, aucune compétence particulière n'est requise, elle s'adresse à des personnes qui désirent découvrir, redécouvrir ou valoriser leur relation par le toucher dans leur cadre professionnel

## Organisé par

SUD MANAGEMENT

## Durée

3 jours

## Lieu & dates

Du 5 au 7 février 2024,  
Anfh Montpellier

## Contacts

Béatrice FABRE  
(b.fabre@anfh.fr)

# Accompagner le soin par le toucher

Les professionnels de santé sont amenés à acquérir et développer des compétences pour optimiser le lien « soignant-soigné » et ainsi, renforcer bien-être et confort du patient. Ces compétences assoient leurs postures en renforçant leurs capacités d'écoute, d'empathie, de juste-distance en utilisant un outil simple, humain. Une forme de langage universel... qui est le toucher. Esquisser un geste chaleureux, apaisant et rassurant... Oser prendre une main, caresser un visage ou tout simplement, être là, présent dans la relation de soin. Chercher à détendre par des techniques simples ou à soulager en cas de douleur, souffrance,

angoisse. Ces techniques englobent le « toucher-présence », l'utilisation de pressions douces, enveloppantes et de gestes lents qui nécessitent peu de temps et font parties intégrantes du soin.

Ce programme est basé sur des apports de connaissances, et surtout sur des exercices concrets et de mise en situation. Cette formation facilite aussi l'analyse de leurs différentes compétences techniques et humaines afin de se poser les bonnes questions pour travailler leur pratique professionnelle et continuer à lui donner du sens.

## Objectifs

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- > connaître et respecter la législation relative au massage ;
- > s'investir et s'affirmer dans une attitude bienveillante ;
- > acquérir des techniques de base facilement utilisables dans la pratique quotidienne des soignants ;
- > acquérir des techniques efficaces et adaptées aux besoins des personnes pour favoriser le confort, l'apaisement, l'écoute et réduire la douleur ;
- > observer et comprendre le langage du corps : notion de proxémie ;
- > être à l'écoute de ses propres sensations corporelles ;
- > savoir toucher et être touché tout en gardant la juste distance ;
- > prévenir l'épuisement professionnel ;
- > créer une ambiance propice à la détente.

## Programme

- > Le cadre législatif.
- > L'origine du sens du toucher, définition du « toucher-massage ».
- > Les techniques du « toucher-massage », le « toucher-massage » dans les soins.
- > Le « toucher-massage » au cœur de la communication non verbale.
- > L'importance du toucher pour le soignant.
- > Les bonnes conditions pour une séance de « toucher-massage ».

# AFR SOI08

## Public

Tout personnel soignant exerçant son activité de nuit

## Organisé par

ANTIDOTE EXPERTISE

## Durée

3 jours

## Lieu & dates

Les 5 et 6 février 2024 | 4 mars 2024, Anfh Montpellier | Les 6 et 7 février 2024 | 26 mars 2024, Anfh Ramonville Saint-Agne | Les 9 et 10 septembre 2024, 7 octobre 2024, PO | Les 23 et 24 septembre 2024 | 14 octobre 2024, Anfh Ramonville Saint-Agne

## Contacts

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anfh.fr) –  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anfh.fr)

## Travailler la nuit

Le travail de nuit représente une des particularités de l'univers hospitalier. La prestation de soin exigeant la continuité, le personnel de nuit, autrefois appelé « veilleur de nuit », contribue à la prise en charge du patient ou du résident qu'elle soit technique, relationnelle ou éducative.

Le travail de nuit se distingue de celui de jour en termes d'ambiance, de temps et d'espace.

De plus, le travail de nuit a de multiples conséquences sur la santé, et peut engendrer des troubles psychiques importants.

L'isolement est omniprésent et les personnels doivent faire face à des urgences de plus en plus difficiles.

## Objectifs

- Identifier les spécificités du travail de nuit et cerner les exigences de ce travail.
- Cerner l'impact possible du travail de nuit sur la santé, la vie sociale et professionnelle : trouver son rythme pour préserver son « capital santé », sa motivation et son efficacité au travail.
- Identifier le vécu psychologique et émotionnel des professionnels de nuit, cerner les modes de réactions possibles et développer la confiance en soi.
- Cerner la place singulière des professionnels de nuit dans l'accompagnement des usagers et développer des comportements responsables et autonomes respectueux des droits et besoins des usagers.
- Participer à la qualité et à la continuité de l'accompagnement des usagers par un travail d'équipe cohérent la nuit et une bonne coordination avec les équipes de jour.
- Développer ses aptitudes à la relation d'aide pour accompagner avec bienveillance.

## Programme

### JOUR 1

- Les spécificités du travail de nuit, vécu et représentations des professionnels.
- Le travail de nuit et la préservation de son « capital santé ».
- Trouver son rythme : maintenir un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale et sociale satisfaisante.
- Les aspects psychologiques et émotionnels du travail de nuit.
- Les comportements des professionnels, les modes de réaction possibles.
- Affirmer ses compétences dans le respect de l'autre et développer la confiance en soi.

### JOUR 2

- Le cadre juridique et éthique du travail de nuit.
- Bienveillance des usagers et travail de nuit.
- L'organisation du travail de nuit : la cohérence et la continuité de la prise en charge des usagers.
- La coordination et la communication avec les équipes de jour.
- La communication aux patients la nuit et les aptitudes aidantes.
- Savoir accompagner l'utilisateur lors des situations complexes ou difficiles.

# AFR SOI09

## Public

Tout personnel médical, paramédical, socio-éducatif, de rééducation, psychologue et personnel administratif

## Organisé par

ANTIDOTE EXPERTISE

## Durée

2 jours

## Lieu & dates

Les 15 et 16 janvier 2024, Anfh Montpellier | Les 8 et 9 février 2024, Anfh Ramonville Saint-Agne

## Contacts

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anh.fr) –  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anh.fr)

# Accompagner les aidants

Le nombre d'aidants d'un proche fragilisé par une maladie chronique, le handicap, la précarité ou l'âge n'a cessé de croître au cours de ces dernières années et la France en compte entre 8 et 11 millions. Les associations et sites dédiés aux proches aidants se sont progressivement multipliés et depuis 2010, une journée nationale leur est consacrée.

La concertation « Grand âge et autonomie » lancée en octobre 2018 leur a consacré un atelier de réflexion spécifique aboutissant notamment à la recommandation de renforcer le repérage des fragilités des aidants, leur orientation et leur prise en charge par les professionnels de santé et médico-sociaux. En particulier, la formation des professionnels, initiale ou continue, est un des axes soutenus en ce sens.

## Objectifs

- > Définir les rôles et les caractéristiques du proche aidant.
- > Identifier les comorbidités liées au rôle d'aidant.
- > Repérer les facteurs de risques et les signaux d'alertes de souffrance et d'épuisement de l'aidant en utilisant le cas échéant les outils adaptés.
- > Proposer les dispositifs d'aides aux aidants et d'accompagnement de la personne aidée disponible sur le territoire.
- > Sensibiliser l'aidant à la promotion de sa santé.

## Programme

### JOUR 1

- > Qui est l'aidant ?
- > Les besoins et attentes des aidants.
- > Les modalités de collaboration entre professionnels, personne vulnérable et aidants.
- > Quelles actions possibles au sein des structures représentées ?
- > Identification des comorbidités liées au rôle d'aidant.
- > Présentation du travail d'intersession.

### JOUR 2

- > Retour sur le travail d'intersession.
- > Les frustrations de l'aidant.
- > Les situations à risque et les signes avant-coureurs.
- > De la demande implicite à la souffrance explicite.
- > L'importance de l'orientation vers des formes de soutien : les enjeux du travail en réseau.
- > La sensibilisation de l'aidant à la promotion de sa santé.

## MODALITÉS

### PÉDAGOGIQUES

- > Des méthodes pédagogiques variées centrées sur l'analyse des situations professionnelles et la recherche de pistes de développement.
- > Quiz de connaissances.
- > Apports didactiques.
- > Diaporama.
- > Études de cas.
- > Exercices pratiques.

# AFR SOI10

## Public

Cadres de santé, médecins/infirmiers coordinateurs et référents, qualitiens, responsables de pharmacie, directeurs

## Organisé par

CNEH

## Durée

2 jours

## Lieu & Dates

13 et 14 juin 2024,  
CH Pont-Saint-Esprit

## Contacts

Béatrice FABRE  
(b.fabre@anf.fr)

# Maîtriser et sécuriser le circuit du médicament

La question du circuit du médicament, et plus particulièrement la sécurisation de l'administration de ceux-ci, répond à une saisine de la Direction générale de l'offre de soins (DGOS) de juin 2009 via l'HAS (Haute autorité de santé). Dans ce sens, l'arrêté du 6 avril 2011 légifère cette sécurisation du circuit du médicament et signifie dans l'article 7, les différents niveaux de responsabilité, les délégations à respecter à toutes les étapes du processus ainsi que l'importance de la mise en place de formations spécifiques sur cette thématique dans l'objectif de lutter contre les événements indésirables associés aux soins.

En effet, l'administration médicamenteuse répond à un processus complexe de par :

- > la diversité des pathologies à traiter, l'intervention de différents acteurs de santé;
- > le nombre d'étapes entre la prescription et l'administration qui passent par des lieux géographiques différents;
- > la circulation de l'information entre les professionnels.

Ces sessions de formation proposent aux professionnels d'identifier et d'analyser les problématiques liées à la prise en charge médicamenteuse et de les gérer de façon positive.

## Objectifs

- > Comprendre le processus de sécurisation du circuit du médicament à l'hôpital.
- > Rappeler le niveau de responsabilité de chaque acteur de la prescription à la distribution et/ou l'aide à la prise.
- > Proposer une prise en charge médicamenteuse sécurisée d'un patient.
- > Sensibiliser à la gestion de la qualité dans la prise en charge du circuit médicamenteux.
- > Savoir évaluer et sécuriser la prise en charge médicamenteuse.
- > Mettre en œuvre une démarche méthodologique de maîtrise et d'amélioration du circuit du médicament.
- > Appréhender les outils et les techniques permettant de réduire la iatrogénie médicamenteuse.

## Programme

### Identifier le risque de iatrogénie médicamenteuse

- > Concept de sécurité des soins, les enjeux.
- > Les enquêtes (ENEIS), données chiffrées.
- > Les définitions.
- > Les situations particulières, les patients et les médicaments à risque.
- > La pharmaco-vigilance.
- > Les démarches de maîtrise des risques.

### Actualiser et renforcer les fondamentaux juridiques

- > Les points clés de l'arrêté du 6 avril 2011 associé à la circulaire du 14 février 2012.
- > Les exigences de la HAS v2020.

### Rappeler le rôle, les notions de collaboration entre les professionnels de santé.

Les responsabilités et le rôle de chacun des acteurs.

### Appréhender le processus de la prise en charge médicamenteuse et les risques encourus

- > Description du processus complet du circuit du médicament.
- > Identification des risques.
- > Identification, évaluation, hiérarchisation.
- > Définition d'un plan d'action.
- > Connaître et assurer le suivi des indicateurs internes de processus et de résultats.
- > Les bonnes pratiques d'administration des médicaments.
- > Travail de groupe sur des situations à risque.
- > Analyse d'erreurs.
- > Définition d'axes d'amélioration.

### Prévenir l'erreur médicamenteuse

- > Fiches de déclaration des erreurs médicamenteuses.
- > L'importance des signalements.
- > Le principe et la démarche CREX.
- > Les éléments clés d'une analyse systémique.
- > Les indications et modalités de mise en œuvre du CREX.

## AFN SOI11

### Public

Agents de la FPH exerçant en service de réanimation/soins critiques

### Organisé par

Pratico Santé RealCare  
FORMATIONS

### Renseignements complémentaires

Prérequis: avoir intégré les connaissances théoriques en lien avec le référentiel de formation (AS, AP, IDE, IPDE, C, CSS).  
Formation en distanciel.

### Modalité distancielle

1/ Autonomie sur la plateforme e-learning.  
2/ Classe virtuelle en groupe (lien Zoom): étude d'un cas concret.

### Contacts

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anfh.fr) –  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anfh.fr)

## Maintien et développement des compétences en réanimation/soins critiques adultes et pédiatriques (M1 et M2)

Modules de formations en distanciel permettant aux personnels de santé de maintenir et/ou développer des connaissances théoriques et des compétences en réanimation/soins critiques adultes ou pédiatriques. Les formations sont entièrement accessibles depuis la plateforme e-learning « RealCare FORMATIONS ». Elles se découpent en deux parties: la première à réaliser en autonomie sur la plateforme e-learning et la seconde en classe virtuelle (lien Zoom directement accessible depuis la plateforme e-learning). L'apprenant reçoit dès son inscription des identifiants de connexion personnalisés.

### Programme MODULE 1 1A

#### Chapitre 1 – Organisation et planification des soins (1h30)

- > Maîtriser les déterminants du travail en équipe.
- > Identifier les complémentarités des rôles des professionnels, notamment le binôme AS/IDE.
- > Contribuer aux soins programmés ou urgents dans le cadre d'une équipe de soins.
- > Définir les principes de facteurs humains.

#### Chapitre 2 – Communication patients, familles et équipes soignantes (1h30)

- > Appréhender les spécificités de la communication interprofessionnelle en soins critiques dans l'organisation courante.
- > Adapter sa communication avec le patient et ses proches et compléter par un soutien psychologique si nécessaire.

Il se forme en autonomie et à son rythme. Il peut se former sur son lieu de travail et/ou de chez lui.

Les supports de cours sont variés (PPT, vidéos commentées) et sont enrichis par des ressources à consulter (SRLF, SFAR) tout au long du parcours de formation en lien avec la thématique. Des mises à jour sont faites de façon annuelle.

Des accès personnalisés pour les cadres de santé et référents Anfh sont automatiquement créés et donnent accès au suivi de l'avancée de l'apprenant.

#### Chapitre 3 – Précautions d'hygiène et éléments de protection individuels (1h)

- > Définir les principes d'hygiène en soins critiques et les éléments de protection individuels (EPI).

#### Chapitre 4 – Défaillances d'organes et urgences vitales (10h)

- > Définir les principales défaillances (neurologiques, cardio-vasculaires, respiratoires, rénales).
- > Établir les principes d'installation et de positionnement du patient en décubitus ventral en soins critiques.
- > Participer à la prévention des escarres.
- > Appliquer la prise en charge en équipe des urgences vitales en soins critiques: réaction allergique grave, extubation accidentelle, arrêt cardio-respiratoire, etc.

**MODULE 1B****Chapitre 1 – Monitorages et alarmes (1h30).**

Interpréter les différentes données du monitoring et gérer les alarmes (gestion, hiérarchisation et réglages) en fonction des antécédents et de la pathologie du patient.

**Chapitre 2 – Défaillances d'organes (3h30).**

> Neurologique : décrire la sédation : ses objectifs et les thérapeutiques utilisées ainsi que les différents scores d'évaluation existants.

> Hémodynamique :

– définir les principales amines vasopressives et leur utilisation ; en assurer la mise en place et la surveillance spécifique ;  
– détecter les signes de l'état de choc ;  
– définir les principes des assistances extracorporelles (artério-veineuse).

> Respiratoire :

– gérer la défaillance respiratoire : modalités non invasives et invasives ;  
– distinguer le syndrome de détresse respiratoire aigu et sa prise en charge spécifique ventilatoire ;  
– définir les principes des assistances extracorporelles (veino-veineuse).

> Rénale : définir les principes d'épuration extra-rénale.

**Chapitre 3 – Nutrition artificielle (1h).**

Déterminer les grands principes de la nutrition artificielle du patient en soins critiques.

**Chapitre 4 – Infectieux (1h).**

Identifier les spécificités des infections en soins critiques.

**MODULE 2A****Chapitre 1 – Contexte sanitaire, organisation et planification des soins (2h30)**

> Discerner le contexte du renforcement des soins critiques en situation sanitaire exceptionnelle.

> Maîtriser les déterminants du travail en équipe.

> Identifier les complémentarités des rôles des professionnels, notamment le binôme AS/IDE.

> Appréhender les spécificités de la communication interprofessionnelle.

> Définir les principes de facteurs humains.

> Contribuer aux soins programmés ou urgents dans le cadre d'une équipe de soins.

> Appliquer les précautions d'hygiène en soins critiques, notamment dans la gestion des EPI.

> Identifier les principes et modalités de prévention des infections nosocomiales du patient.

**Chapitre 2 – Limitations et arrêts des thérapeutiques actives (1h30)**

> Identifier les aspects culturels et réglementaires de la fin de vie.

> Assurer la prise en charge d'un patient en fin de vie et de ses proches.

**Chapitre 3 – Communication patients, familles et équipes soignantes (1h).**

Adapter sa communication avec le patient et ses proches.

**Chapitre 4 – Prise en charge du patient en réanimation (9 heures)**

> Identifier l'environnement du patient et les dispositifs de surveillance en soins critiques.

> Préparer et installer des dispositifs d'oxygénation non invasifs.

> Préparer et installer des dispositifs de

ventilation invasive (préparation du matériel d'intubation).

> Utiliser les techniques préventives de manutention et les règles de sécurité pour l'installation et la mobilisation des patients sous techniques d'oxygénation non invasives et invasives.

> Identifier les procédures de transport.  
> Identifier le caractère urgent d'une situation.

> Identifier les urgences vitales.

**MODULE 2B****Chapitre 1 – Fonction neurologique (2h30)**

> Définir les principes et les modalités de la sédation et de la curarisation en soins critiques.

> Préparer des médicaments spécifiques en soins critiques : médicaments d'urgence, médicaments nécessaires pour une intubation, médicaments destinés à la sédation (médicaments d'entretien) et la curarisation.

**Chapitre 2 – Fonction hémodynamique (2h30).**

Surveiller l'état hémodynamique du patient et mettre en œuvre les thérapeutiques adaptées.

**Chapitre 3 – Fonction rénale (1h).**

Définir les principes et procédures d'épuration extrarénale du service.

**Chapitre 4 – Nutrition artificielle (1h).**

Déterminer les fondamentaux de la nutrition entérale et parentérale (administration, surveillance spécifique).

## AFN SOI12

### Public

Au sein des établissements sanitaires (dont les unités sanitaires en milieu pénitentiaire), sociaux et médico-sociaux, tout professionnel de santé et psychologues ainsi que les personnels (travailleurs sociaux, éducateurs spécialisés, assistants de service social, etc.), volontaires et susceptibles d'être au contact d'une population à risque suicidaire

### Organisé par

Marché en cours d'achat

### Durée

2 jours

### Renseignements complémentaires

Prérequis: exercer des fonctions cliniques et/ou disposer d'une expérience en prévention du suicide

## Évaluer et orienter les personnes repérées comme étant à risque suicidaire

La prévention du suicide est un axe prioritaire de la politique de santé publique du ministère de la Santé et de la Prévention. Bien que le taux de suicide soit en baisse constante depuis le début des années 1990, la France présente toujours un des taux les plus élevés de décès par suicide en Europe, avec environ 200 000 tentatives de suicide par an et 12,5 suicides pour 100 000 habitants, alors que la moyenne européenne est de 10,8.

La crise sanitaire a joué un rôle de catalyseur des problèmes de santé mentale en France, notamment chez certains publics spécifiques comme les jeunes, comme le montrent les résultats de l'enquête de suivi CoviPrev réalisée par Santé publique France.

Intégrée à la feuille de route Santé mentale et psychiatrie du 28 juin 2018, la Stratégie nationale de prévention du suicide (SNPS) a comme objectif la mise en œuvre de façon coordonnée, synergique et territorialisée d'un ensemble d'actions intégrées. La SNPS est déclinée au niveau territorial par les Agences régionales de santé (ARS), en application de l'instruction n° DGS/SP4/2022/171 du 6 juillet 2022 actualisant l'instruction n° DGS/SP4/2019/190 du 10 septembre 2019.

### Objectifs

- Évaluer et orienter les personnes présentant des risques suicidaires.
- Acquérir des connaissances communes sur le suicide, les populations les plus à risque, le réseau de prévention et de prise en charge.
- Repérer des signes de risque suicidaire chez un individu.
- Utiliser des techniques relationnelles pour adapter sa communication.
- Évaluer la gravité des signes par rapport à l'urgence suicidaire.
- Orienter vers les ressources adaptées (SAMU, CMP, psychologue ou psychiatre de ville, etc.), éviter un risque de rupture de prise en charge.
- Inscrire ses activités dans un travail en réseau sur son territoire: articuler ses actions avec les ressources et les dispositifs (3114, personnes formées aux différents modules en prévention du suicide, CHS, CMP, etc.), être invité à contribuer aux actions de supervision et d'animation du réseau des formations en prévention du suicide.

# AFR SOI13

## Public

Infirmiers

## Organisé par

GRIEPS

## Durée

3 jours

## Lieu & dates

Du 9 au 11 septembre  
2024, Anfh Montpellier

## Contacts

Béatrice FABRE  
(b.fabre@anfh.fr)

# Annonce du diagnostic grave du patient

Depuis la mise en œuvre du dispositif d'annonce en cancérologie, les patients et leur entourage bénéficient d'un temps paramédical spécifique avec l'aide de supports dédiés (fiche de liaison, transmission faite par le médecin, soins de support). Dans la recommandation

HAS 2009 « Annoncer une mauvaise nouvelle », ce temps spécifique s'est transposé à « L'annonce de toute situation grave » autre que le cancer, pouvant être l'annonce d'un décès brutal, une maladie somatique, un handicap, dans des services de réanimation ou de MCO.

## Objectifs

- > Comprendre l'impact du diagnostic grave pour le patient (temporalité, intimité).
- > Intégrer les recommandations essentielles encadrant l'annonce d'un diagnostic grave.
- > Identifier les réactions du patient et de son entourage.
- > Analyser sa pratique et renforcer des savoir-faire et savoir-être.
- > Développer des attitudes aidantes vis-à-vis des situations complexes.

## Programme

### Comprendre l'impact de l'arrivée d'un diagnostic grave

- > L'entrée dans la maladie ou le handicap.
- > Le rôle et les actions des acteurs du soin dans cette situation clinique.
- > Les maladies à pronostic vital.
- > L'identification des mécanismes d'adaptation psychique.

### Intégrer les recommandations essentielles encadrant l'annonce d'un diagnostic grave

- > Le plan Cancer 2021.
- > Les recommandations de la HAS.
- > Le droit du patient, la loi Léonetti 2005 et ses aménagements sur la fin de vie (2016).
- > L'intégration de ces exigences dans sa pratique individuelle.
- > Le rôle du médecin et des professionnels non médicaux.
- > La transcription et la coordination de l'information, la fiche de liaison.

### Identifier les réactions du patient et de son entourage

- > Le choc de l'annonce et ses impacts.
- > Les mécanismes de défense et d'adaptation psychique.
- > Les angoisses de la sidération.

- > Les étapes de l'acceptation.
- > Le processus de deuil.

### Analyser sa pratique et renforcer des savoir-faire et savoir-être

- > Les situations vécues difficilement.
- > La modélisation des entretiens réussis.
- > Les zones difficiles dans la dynamique relationnelle.
- > Les impasses communicationnelles.
- > Le débordement des émotions.
- > Les explications mal formulées.
- > Les situations qui bousculent.
- > Les entretiens longs avec des situations emmêlées.
- > Les notions d'empathie.

### Développer des attitudes aidantes

- > La pratique d'entretiens en situation d'annonce.
- > La prise en compte des enfants vivant l'impact de la maladie.
- > Les patients jeunes ou à risque.
- > La découverte fortuite de la maladie grave.
- > L'annonce d'une mauvaise nouvelle à des parents.
- > Le travail sur les situations de projection.
- > La traçabilité.

# AFN SOI14

## Public

Sages-femmes,  
médecins

## Organisé par

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

## Lieu & dates

Les 28 et 29 mars 2024  
Les 2 et 3 mai 2024,  
Anfh Montpellier |  
Les 7 et 8 mars 2024,  
Anfh Ramonville Saint-  
Agne | Les 25 et 26 avril  
2024, Anfh Ramonville  
Saint-Agne

## Contacts

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anhf.fr) –  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anhf.fr)

# L'entretien prénatal précoce (Modules 1A – 1B et 2)

L'Entretien prénatal précoce (EPP), créé par la loi n° 2007-293 du 5 mars 2007 est une intervention de prévention devenue obligatoire depuis le 1<sup>er</sup> mai 2020.

Cette réforme prioritaire s'inscrit dans le cadre du chantier interministériel des 1000 premiers jours de l'enfant et plus particulièrement du « Parcours des 1000 premiers jours », dont l'entretien prénatal précoce constitue le premier moment clé.

Le déploiement de l'EPP : un enjeu d'information et de formation. Afin que cette mesure remplisse pleinement ses objectifs, il convient d'en accompagner la promotion sur l'ensemble

du territoire national, en informant directement les futurs parents concernés et en sensibilisant les professionnels de santé. Plus spécifiquement, les médecins et sages-femmes doivent être en mesure à la fois :

- > d'informer les femmes et les couples de l'existence de l'EPP le plus précocement possible au cours de la grossesse ;
- > de réaliser cet EPP ou d'orienter vers un professionnel le réalisant et permettre la mise en œuvre d'un travail en réseau autour des différents professionnels exerçant dans le cadre de la périnatalité.

## Objectifs

Former les professionnels de santé (médecins et sages-femmes) à la conduite d'un entretien prénatal précoce selon les recommandations de la HAS.

## Programme

### MODULE 1A ACTUALISATION DES CONNAISSANCES

#### Connaissance du contexte et du cadre juridique

- > Le parcours de grossesse.
- > Les 1000 premiers jours de l'enfant.

#### Les déterminants sociaux de la santé

- > L'entretien prénatal précoce.
- > La place de l'entretien prénatal précoce et ses enjeux.

## MODULE 1B

### FORMATION SOCLE

#### JOUR 1

- > Ce que devenir parent représente pour les femmes/couples.
- > Ce que l'accompagnement représente pour les professionnels.
- > Les techniques relationnelles permettant l'ouverture du dialogue dans le cadre de l'EPP.
- > Identification des thèmes à aborder et prise en compte des facteurs environnementaux (somatique, psycho-affectif, social) de la femme/du couple.
- > Compétences et vulnérabilités/modalités permettant de favoriser les ressources parentales.

## JOUR 2

- > Identification des ressources et dispositifs locaux d'accompagnement en périnatalité.
- > Typologies possibles d'actions coordonnées.
- > Construction des modalités de transmissions aux autres professionnels.
- > Codéfinition du parcours de soins avec la femme/couple en fonction de ses/leurs besoins.
- > Enjeux de décloisonnement des pratiques Ville/Hôpital/PMI.

**MODULE 2****ACCOMPAGNER LES FEMMES/  
COUPLES EN SITUATION COMPLEXE****JOUR 1**

- > Typologies des situations complexes et des difficultés rencontrées dans le cadre de l'accompagnement des femmes/couples – analyse de pratiques et retours d'expérience sur les modalités de suivi et de travail en réseau.
- > Les risques liés aux facteurs environnementaux complexes (sanitaire, psycho-affectif, psychologique, social), les incidences pour la femme, l'enfant à naître, le couple. Enjeux de la mise en œuvre d'un travail en réseau, coordination sanitaire et médico-sociale.
- > Quelles modalités de réponse/ quelles stratégies d'accompagnement?
- > Les interlocuteurs intervenant dans le cadre des parcours complexes en périnatalité.

**JOUR 2**

- > Identifications des besoins possibles des futures mères/parents.
- > Typologies des actions, programmes possibles proposés à la future mère/ couple, en fonction des difficultés psycho-sociales rencontrées.
- > Comment créer et faire perdurer l'alliance thérapeutique?
- > Identification et activation des interlocuteurs sur le territoire au regard des vulnérabilités détectées.
- > Modalités de suivi, de transmission et de coordination de parcours des femmes en situation à risques/complexes.

# AFN SOI15

## Public

Tout professionnel travaillant dans une structure sanitaire ou médico-sociale

**Organisé par**  
CHCB

**Durée**  
3 jours

## Contacts

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anfh.fr) –  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anfh.fr)

# La place du son dans l'environnement professionnel

Le son et ses bienfaits font partie intégrante des prises en charge non médicamenteuses pour les patients/résidents quel que soit l'âge (du nouveau-né à la personne âgée).

Les professionnels de santé sont amenés à s'interroger sur leur comportement « sonore » notamment à travers les bruits émis, leurs répercussions sur les soignés et leur environne-

ment. Comprendre l'incidence des sons sur l'état émotionnel et physio-biologique permet de rechercher des moyens pour conduire au bien-être.

L'objectif est de créer une ambiance sonore adaptée, un renforcement positif comportemental et utiliser des techniques d'aide alliant la voix et les outils sonores.

## Objectifs

- > Avoir une vue d'ensemble des bienfaits du son et développer des pratiques thérapeutiques dans le cadre d'un soin.
- > Connaître et percevoir les impacts de l'environnement sonore et musical sur les plans émotionnels, physiques et psychologiques.
- > Savoir développer des pratiques ayant un impact bénéfique sur le sommeil, le stress, le moral, la douleur et la mémoire.
- > Identifier l'effet bienveillant de l'environnement sonore et musical sur un patient/résident.
- > Savoir être à l'écoute des réactions de la personne et adapter les pratiques de sonothérapie à ses besoins.
- > Évaluer l'impact des pratiques mises en place dans son établissement (3<sup>e</sup> jour).

## Programme

### JOUR 1

**État des lieux, réflexions et analyse théorique.**

**Définition du son et réflexions sur les lieux de diffusion.**

Typologie dans les établissements (soignant, environnement, matériel).

**Perception des sons**

- > Différence entre entendre et écouter.
- > La surdité et la perte de l'ouïe est-elle un frein ?
- > Selon les différentes pathologies et leur âge, les sons sont-ils perçus par tous de la même façon ?

**Résonance et répercussion des sons, mode d'action sur :**

le corps, l'esprit, le psychologique, l'humeur et le comportement.

**L'identité sonore, les sons médicaments et les sons poisons**

- > Définition de l'identité sonore.
- > Pourquoi certains sons peuvent être bénéfiques et d'autres dangereux.

### JOUR 2

Les sons : une vraie médiation de recherche reconnue comme prise en charge non médicamenteuse selon les objectifs d'accompagnement du soigné.

**Apprendre à pratiquer, exp rimer et utiliser par des ateliers pratico-pratiques**

- > Expérimentation d'instruments (voix, percussions, instruments à vent et instruments à cordes).
- > Présentation de bandes sonores (détente, stimulation pour vivre, accompagnement de fin de vie, etc.).

**Analyse des différentes expériences en groupe montrant l'intérêt de la musicothérapie dans :**

- > la recherche de bien être, détente, lâcher-prise et accompagnement dans les soins ;
- > le développement ou maintien d'une gamme d'habilités par la créativité ;
- > la stimulation pour conserver les acquis, préserver la motivation et stimuler l'élan vital du grand prématuré à la personne âgée.

# AFR SOI16

## Public

Tout professionnel de santé en contact avec des patients dont la communication verbale est altérée

## Organisé par

ÉLIDE FORMATION

## Durée

3 jours

## Lieu & dates

Les 30 et 31 janvier 2024 |

Le 7 mars 2024, Anfh Montpellier | Les 1<sup>er</sup> et 2 février 2024,

le 8 mars 2024, Anfh Ramonville Saint-Agne | Les 17 et 18 octobre 2024, 15 novembre 2024, Anfh Ramonville Saint-Agne

## Contacts

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anfh.fr) –  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anfh.fr)

# La communication non verbale dans la relation patient/soignant

La communication, outil privilégié pour entrer en relation avec l'autre, est souvent altérée dans la relation de soins. Que cela soit dû aux pathologies du patient, à des déficits acquis ou liés à l'âge, à des accidents de la vie, des troubles cognitifs, des patients en fin de vie, la liste est longue. Le législateur demande aux soignants de s'assurer de l'adhésion aux soins de ces patients, du respect de leur volonté, de leur dignité.

Comment le soignant peut-il s'appuyer sur la communication non verbale quand le langage verbal n'est plus fiable? Comment faire la différence entre les interprétations du soignant, ses projections et une analyse fine du comportement non verbal du malade? Quels outils sont mis à la disposition des soignants pour pallier ces déficits? Quelles en sont les limites? Comment faire des familles des alliés? Les nouvelles technologies peuvent-elles nous apporter des aides?

## Objectifs

- > Identifier les patients dont la communication verbale est altérée et repérer les situations où les échanges verbaux sont perturbés.
- > S'approprier des techniques de communication non verbale.
- > Construire une relation de qualité au-delà des déficits.

## Programme

### JOUR 1

**Prise en charge des patients non communicants : ressources, difficultés, représentations des soignants.**

### Les représentations des soignants

- > Que veut dire : « Ne pas pouvoir communiquer? ».
- > Implications dans la prise en charge.
- > Pathologies – Situations types des patients non communicants.
- > Schéma-logique de la communication.
- > Le langage verbal, para-verbal, non verbal.
- > Difficultés – obstacles – freins – risques potentiels dans la prise en charge.
- > Stratégies d'adaptation – ressources.

### JOUR 2

**Construire une alliance thérapeutique par la qualité et l'authenticité de la relation soignant/patient**

- > Construire une relation de confiance pour bien communiquer, en s'appuyant sur les postures de la relation d'aide.

- > S'approprier des outils pour communiquer avec les patients mal ou non communicants.
- > S'appuyer sur l'équipe pluridisciplinaire, la famille et les proches.
- > Savoir repérer émotions et besoins pour prévenir frustration, agressivité, repli, refus, etc.
- > Détecter et évaluer la douleur du patient mal ou non communicant.

### JOUR 3

**Développer sa créativité pour mieux communiquer avec le patient non communicant**

- > Posture du soignant.
- > Projections, jugements.
- > Centrage, créativité.
- > Législation sur les droits des patients.
- > Le travail en réseau.
- > Outils de la Communication alternative et améliorée (CAA) : tablettes, pictogrammes, nouvelles technologies, etc.

# AFR SOI17

## Public

Tout personnel soignant et/ou éducatif confronté à la prise en charge de patients ou résidents souffrant d'addictions

## Organisé par

INFOR SANTÉ

## Durée

3 jours

## Lieu & dates

Du 5 au 7 février 2024, Anfh Ramonville Saint-Agne | Du 16 au 18 septembre 2024, Anfh Ramonville Saint-Agne

## Contacts

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anhf.fr)

# Accompagnement et prise en charge des conduites addictives

Les soignants et les éducateurs sont parfois confrontés à des personnes présentant des comportements addictifs. La fréquence de ces comportements augmente, poussée par une société de consommation qui accroît la facilité de goûter, de consommer et de devenir « accro » à certaines substances ou à certains comportements.

Les conduites addictives résultent de l'interaction entre de multiples facteurs. Les interventions de prévention, de soins et de réduction des risques nécessitent un enrichissement de connaissances permettant de comprendre les comportements qui en découlent et de gérer la relation avec les personnes qui en souffrent.

## Objectifs

- > Interroger sa pratique et analyser son positionnement dans la prise en charge des patients/usagers présentant des conduites addictives.
- > Comprendre la problématique addictive.
- > Connaître les différents types d'addiction et les comportements associés ainsi que les principaux dispositifs thérapeutiques.
- > Connaître les modes d'approche thérapeutique des troubles addictifs au service des pratiques d'accompagnement.
- > Développer un savoir-faire relationnel et des attitudes professionnelles dans l'interaction avec la personne ayant des troubles addictifs.
- > Améliorer ses pratiques professionnelles.

## Programme

### JOUR 1

- > Analyse des pratiques d'accompagnement des patients souffrant d'addictions.
- > Le concept d'addiction, origines des troubles.
- > Approche biologique, psycho-pathologique, médicale, sociologique.
- > Sens dans l'histoire du sujet et de son environnement.
- > Repérer la consommation de substance.
- > La législation et la répression.

### JOUR 2

- > Les différentes addictions, les conduites addictives et la grossesse.
- > Approche spécifique de chaque addiction et des répercussions plurielles sur la personne.
- > Identification des problématiques prévalentes et des axes d'accompagnement et de prise en charge à développer.
- > Les outils de soin et d'accompagnement en lien avec ces approches ciblées pour pouvoir répondre aux besoins des soignants et à la faisabilité de leur mise en œuvre.

- > Prise en charge médicale et sevrage – prévention – signes à observer.
- > Identification des acteurs du réseau.
- > Différentes approches et dispositifs thérapeutiques.
- > La place de l'intervention brève et de l'entretien motivationnel.

### JOUR 3

- > Importance de l'accueil et de l'information du patient sur le dispositif de soins et les thérapeutiques.
- > Établir une relation d'aide, identification de la demande.
- > Attitudes facilitantes et techniques d'écoute facilitant la relation.
- > Habilités d'écoute, attitudes et techniques de communication verbale et non verbale à privilégier.
- > Utilisation du contrat comme tiers dans la relation.
- > Réflexion sur le sens de l'agressivité et/ou de la violence en fonction de la singularité de la personne.
- > Repérage de ses limites.

# AFR SOI18

## Public

Tout professionnel des établissements de la FPH

## Organisé par

CFER SANTE

## Durée

3 jours

## Lieu & Dates

Les 7, 8 et 22 mars 2024,  
Les 16, 17 septembre  
et 11 octobre 2024, Anfh  
Ramonville Saint-Agne

## Contacts

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anfh.fr)

# Accompagner la souffrance des professionnels face à la mort des usagers

La souffrance des soignants est devenue un problème de santé publique. L'ensemble des professions de la santé sont touchés. 25% environ des infirmières actives des pays occidentaux présentent un niveau élevé d'épuisement professionnel quels que soient le milieu de travail et la spécialité. Les médecins sont aussi en difficulté psychologique avec un

taux de dépression et de suicide nettement plus important que dans la population générale. Si les soignants étaient moins épuisés, ne seraient-ils pas plus efficaces dans leur travail, moins exposés à des erreurs professionnelles, plus stables à leur poste, plus capables d'accompagner les patients et leur famille ?

## Objectifs

- > Accompagner les professionnels dans l'appréhension de la mort afin d'appréhender cette situation de façon apaisée individuellement et en équipe.
- > Être en capacité d'accompagner les familles.
- > Être capable de verbaliser son ressenti dans le cadre professionnel par rapport à la mort et au deuil.
- > Définir ses représentations de la mort et de la fin de vie.
- > Savoir prendre de la distance face au décès d'un patient/d'un résident afin de se préserver.
- > Être en mesure d'accompagner les familles en situation de deuil.
- > Connaître la législation mortuaire.

## Programme

### SÉQUENCE 1

#### Présentation et introduction

- > Définitions des objectifs personnels.
- > Triangle de l'autonomie.
- > Organisation de l'expression de la parole.
- > Définition des concepts.

### SÉQUENCE 2

#### Définir la notion de mort

- > Celle du professionnel de santé.
- > Les différentes approches de la mort.
- > Le sens des rites selon les cultures et les religions.

### SÉQUENCE 3

#### Les apports législatifs autour de la mort

- > Comment définir juridiquement un décès et ses conséquences.
- > Les textes applicables en la matière.
- > Les recommandations de la Haute autorité de santé.

### SÉQUENCE 4

#### La mort, les émotions et les mécanismes d'adaptation

- > La mort dans les secteurs du soin.
- > Prévenir la souffrance des soignants.
- > Procédure du travail d'écoute du vécu.
- > Définir la souffrance et la douleur.

### SÉQUENCE 5

#### Le deuil, comprendre et accompagner

- > Accompagner les situations de deuil.
- > Définir le deuil.
- > Les visions du deuil.
- > Le deuil et son processus.
- > Le deuil en tant que comportement social.
- > L'aide aux endeuillés.

# AFR SOI19

## Public

ASH/ASHQ

## Organisé par

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

## Durée

7 jours

## Lieu & dates

Module 1 - Rôle de l'ASH  
dans l'équipe soignante:  
10 et 11 (matin)

septembre

Module 2 - Communi-  
cation avec le patient,  
sa famille et l'équipe:  
11 (APM) et 12 septembre

Module 3 - Préservation  
de l'autonomie

du patient: 9 octobre

Module 4 - Assistance  
aux patients aux actes  
de la vie quotidienne:  
10 octobre

Module 5 - Le service  
des repas: 11 octobre

Module 6 - Gestes  
et postures - port des  
charges lourdes:  
14 novembre

Anfh Montpellier

## Contacts

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anfh.fr) –  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anfh.fr)

# Parcours modulaire ASH: l'agent des services hospitaliers dans le parcours de soin

Le rôle perçu par les agents eux-mêmes dans leur fonctionnement quotidien, correspond-il exactement à leurs missions? Comporte-t-il des dimensions autres, en particulier sur le plan humain? Dans le contexte réglementaire où les champs de compétences sont de plus en plus recentrés, le rôle de l'ASH a besoin d'être explicité. En dehors de la réglementation, l'ASH

dont le rôle est souvent mal connu, est partie prenante de la bonne prise en charge des usagers, car chacun à son échelle y concourt, notamment dans la prévention des infections nosocomiales. Il paraît important de resituer ces professionnels dans le parcours de soin, qui participent au confort du patient.

## Objectifs

- > Être capable de se situer dans l'équipe soignante (connaître les missions principales des différents membres de l'équipe).
- > Connaître le périmètre de la fonction d'ASH/ASHQ.
- > Respecter le secret professionnel, le devoir de réserve, la dignité et la confidentialité.
- > Développer des aptitudes relationnelles adaptées pour une meilleure cohésion d'équipe.
- > Savoir participer à l'accompagnement du patient avec l'équipe soignante dans les limites de son champ de compétences.
- > Mettre en œuvre une pratique bien traitante dans la relation avec les patients.
- > Savoir transmettre des informations reçues du patient à l'infirmier(e).

## Programme

### MODULE 1

#### RÔLE DE L'ASH DANS L'ÉQUIPE HOSPITALIÈRE

- > Mon ressenti ASH.
- > Mieux se situer dans l'équipe de soins.
- > Missions principales des autres professionnels de l'équipe.

- > Comprendre l'importance et le contenu des transmissions orales et écrites.
- > Droits et devoirs de l'agent hospitalier.

### MODULE 2

#### COMMUNICATION AVEC LE PATIENT, SA FAMILLE ET L'ÉQUIPE

- > Entrer en relation avec le patient.
- > Participer à l'accueil.
- > Communiquer avec les familles.
- > Apprendre à gérer l'agressivité.
- > Communiquer avec l'équipe.

### MODULE 3

#### PRÉSERVATION DE L'AUTONOMIE DU PATIENT

- > Autonomie et dépendance: de quoi parle-t-on?
- > Facteurs favorisant la dépendance et les pertes d'autonomie.
- > Préserver la capacité de choisir.
- > Faire avec... et pas à la place de.

### MODULE 4

#### ASSISTANCE AUX PATIENTS DANS LES ACTES DE LA VIE

- > Transmettre des données fiables et objectives.

- > Mettre en œuvre une pratique bien traitante dans l'aide pour boire et s'alimenter.
- > Les petits détails qui changent tout.
- > Mettre en œuvre une pratique bien traitante dans les déplacements.
- > Mettre en œuvre une pratique bien traitante pour l'animation.

### MODULE 5

#### LE SERVICE DES REPAS

Eléments de contenu :

- > le sens du repas;
- > l'importance des mots;
- > un temps relationnel et humain;
- > les règles d'hygiène;
- > la prévention des risques;
- > santé et alimentation;
- > le service du repas.

### MODULE 6

#### GESTES ET POSTURES – PORT DE CHARGES LOURDES

- > Notions de base sur l'appareil locomoteur.
- > Les risques professionnels.
- > Adopter les bonnes postures.
- > Les moyens institutionnels à connaître.

4.

**Encadrement**

## AFR ENC01

### Public

Toute personne en situation d'encadrement et susceptible de conduire un entretien professionnel, responsable hiérarchique direct, tous secteurs confondus

### Organisé par

DÉMÉTER

### Durée

2 jours

### Lieu & dates

Les 14 et 15 mars 2024, à distance | Les 10 et 11 octobre 2024, à distance

### Renseignements complémentaires

Chaque module dure une demie-journée

### Contacts

Florence BOCQUEL  
(f.bocquel@anhf.fr) –  
Anissa BOUKHALFI  
(a.boukhalfi@anhf.fr)

## Formation modulaire : « Se former aux techniques de l'entretien professionnel »

La loi 2019-828, du 6 août 2019 dite de « Transformation de la fonction publique », prévoit notamment, dans son article 27, la suppression de la notation des agents à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 et la mise en œuvre généralisée

de l'entretien professionnel annuel. Cette évolution réglementaire va impacter considérablement la gestion de l'évaluation et aura différents impacts sur la gestion RH des carrières des agents.

### Objectifs

- > Module 1 – Acquérir des techniques spécifiques en lien avec les objectifs de l'entretien professionnel et les critères d'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent.
- > Module 2 – S'entraîner à la formalisation écrite d'un compte rendu de l'entretien professionnel.
- > Module 3 – S'entraîner à la conduite d'un entretien professionnel.
- > Module 4 – Préparer un entretien professionnel délicat.

### Programme

#### MODULE 1

- > Analyser les pratiques professionnelles.
- > Se positionner en tant qu'encadrant dans le management de ses équipes et le développement de leurs compétences.
- > Fixer des objectifs et se préparer à les négocier : préciser le positionnement de l'évaluateur, le positionnement de l'évalué.
- > Déterminer les indicateurs et les critères d'appréciation.
- > Anticiper le déroulement et savoir réagir en toutes circonstances.

#### MODULE 2

- > Comprendre les objectifs du compte rendu.
- > Formaliser la liste de tous les documents et supports nécessaires pour la réussite de l'entretien professionnel et se les approprier, pour l'évaluateur.
- > Faire en sorte que l'entretien professionnel constitue une véritable feuille de route pour l'évalué et l'évaluateur en formalisant un compte rendu.

#### MODULE 3

- > Préparer l'organisation logistique de l'entretien professionnel.
- > Préparer l'entretien professionnel et garantir le bon déroulement.

#### MODULE 4

- > Maîtriser toutes les phases de la préparation en amont du déroulement et anticiper les événements qui pourraient survenir durant l'entretien.
- > Connaître parfaitement son équipe, se connaître.
- > Être capable de prévenir et de gérer les conflits.

## AFR ENC02

### Public

Toute personne en position d'encadrement susceptible d'animer des sessions de formation, au sein de son établissement ou dans le cadre d'une direction commune

**Organisé par**  
CNEH

**Durée**  
2 jours

**Lieu & dates**  
Les 16 et 17 mai 2024,  
à distance

**Contacts**  
Florence BOCQUEL  
(f.bocquel@anfh.fr) –  
Anissa BOUKHALFI  
(a.boukhalfi@anfh.fr)

## Formation de formateur interne à la conduite d'entretiens professionnels

La loi 2019-828, du 6 août 2019 dite de « Transformation de la fonction publique », prévoit notamment, dans son article 27, la suppression de la notation des agents à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 et la mise en œuvre généralisée de l'entretien professionnel annuel. Cette loi a été complétée par le décret d'application du

12 juin 2020 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des agents de la Fonction publique hospitalière. Cette évolution réglementaire va impacter considérablement la gestion de l'évaluation et aura différents impacts sur la gestion RH des carrières des agents.

### Objectifs

- > Déterminer la place de l'entretien professionnel dans le nouveau contexte réglementaire.
- > Repérer les messages et la méthodologie de l'entretien professionnel en lien avec les objectifs de son établissement et mobiliser les outils, séquences pédagogiques mises à disposition en tenant compte des spécificités de son établissement.
- > Identifier les concepts clés et les techniques de la pédagogie pour adultes à mobiliser sur cette thématique.
- > Savoir se préparer, s'adapter et transmettre l'information sur ce sujet en tant qu'intervenant.
- > S'approprier les outils, séquences pédagogiques mises à disposition pour animer la session de formation et son évaluation.
- > Savoir s'autoévaluer en tant que formateur via des jeux de rôles.

### Programme

- > Les fondamentaux de l'entretien professionnel : les textes à connaître.
- > Méthodologie de l'entretien professionnel et messages clés.
- > Les fondamentaux de la pédagogie des adultes et la construction du programme de formation.
- > Animer la formation sur l'entretien professionnel : postures et transfert de compétences.
- > L'utilisation des outils pendant la formation.
- > Être formateur interne à la conduite de l'entretien professionnel.

# AFR ENC05

## Public

Tout professionnel de santé des filières soins, rééducation et médico-technique chargé des fonctions de tuteur de stagiaires paramédicaux des établissements de santé et médico-sociaux de la FPH

## Organisé par

SYNERGIES DCF

## Durée

4 jours

## Lieu & dates

Les 29 et 30 janvier et les 26 et 27 février 2024, Anfh Ramonville Saint-Agne | Les 8 et 9 février et les 11 et 12 mars 2024, Anfh Montpellier | Les 9 et 10 septembre et les 7-8 octobre 2024, Anfh Montpellier | Les 19 et 20 septembre et les 17 et 18 octobre 2024, Anfh Ramonville Saint-Agne

## Renseignements complémentaires

Durée: 4 jours (2+2)  
Travail intersession: mise en œuvre et expérimentation des compétences développées en J1 et J2. Ce travail d'expérimentation sera analysé en J3 et J4.

## Contacts

Florence BOCQUEL  
(f.bocquel@anfh.fr) –  
Anissa BOUKHALFI  
(a.boukhalfi@anfh.fr)

# Être tuteur de stagiaires paramédicaux

L'articulation entre les besoins en santé, qui agissent sur l'évolution des pratiques soignantes, impacte la pédagogie qui s'ancre dans une approche par compétences. Celle-ci implique un changement des pratiques professionnelles des formateurs et des tuteurs de stage passant alors par une démarche réflexive.

Les tuteurs qui ont un rôle pédagogique central au même titre que celui des formateurs en institut, accompagnent les stagiaires dans leur formation afin qu'ils puissent dépasser les clivages théorie/pratique. Cet accompagnement tutoral permet ainsi aux stagiaires paramédicaux, à partir de leur expérience sur le terrain (stage) de développer des compétences métier.

## Objectifs

- > Contextualiser la formation des stagiaires paramédicaux et s'appropriier les concepts clés liés à la réingénierie des formations paramédicales.
- > Analyser sa pratique de tuteur et identifier les axes d'amélioration de la fonction tutorale.
- > Mettre en œuvre une démarche réflexive pour améliorer sa fonction tutorale lors de l'accueil, l'accompagnement, le suivi et l'évaluation des stagiaires.

## Programme

### JOUR 1

#### Rôle, missions et compétences des tuteurs

- > Les principes et enjeux du tutorat.
- > Les concepts clés des nouvelles orientations pédagogiques et leurs impacts.
- > Les rôles et missions des tuteurs et des acteurs clés d'un parcours de stage.

### JOUR 2

#### L'organisation du parcours de stage

- > Les temps d'un parcours de stage où s'implique le tuteur.
- > Les outils existants ou à construire à utiliser lors des temps d'accompagnement.
- > La méthodologie pour définir les situations d'apprentissage (prévalentes) en stage et leur rédaction.
- > La méthodologie pour formuler des objectifs de stage et leur rédaction.
- > La place de l'évaluation dans un processus d'apprentissage.
- > La mise en œuvre de l'évaluation.

### JOUR 3

#### Analyse de pratiques et outils du tutorat

- > Retour d'expérience du temps en intersession et analyse de sa pratique d'accompagnement.
- > Analyse des outils du tutorat concernant l'accueil, l'encadrement et le suivi.
- > Sémantique, méthodes et modalités de la pratique réflexive de tuteur.

### JOUR 4

#### Les différents temps d'évaluation du parcours

- > Retour d'expérience et analyse de sa pratique de tuteur dans l'évaluation du parcours de stage du stagiaire.
- > Organisation de la progression de l'apprentissage.
- > Préparation des temps d'évaluation.
- > L'évaluation en lien avec les objectifs de stage et les objectifs personnels du stagiaire.
- > L'accompagnement du stagiaire pour renseigner le portfolio.
- > Les relations du tuteur avec les autres acteurs du tutorat (le maître de stage, les membres de l'équipe, le formateur référent de l'institut et l'étudiant).

# AFN ENC06

## Public

Formateurs internes, quels que soit leur métier, équipes pédagogiques des instituts de formation paramédicale

## Organisé par

AVENIR SANTE  
FORMATION

## Durée

3 jours

## Lieu & dates

> Groupe 1: Blended  
CV 2H: 09/02 matin  
Présentiel 1J: 27/02  
journée  
CV 3h30: 15/03 matin  
CV 3h30: 12/04 matin  
> Groupe 2: Distanciel  
CV 2H: 09/02 après-midi  
CV 1J: 29/02 journée  
CV 3H30: 15/03  
après-midi  
CV 3H30: 12/04  
après-midi

## Contacts

Florence BOCQUEL  
(f.bocquel@anfh.fr) –  
Anissa BOUKHALFI  
(a.boukhalfi@anfh.fr)

# Animer une formation en distanciel

Le contexte sanitaire a contraint l'ensemble du système formation à adapter ses pratiques, notamment en matière d'animation des actions de formation. Il est apparu que certains organismes de formation, très professionnels au demeurant, n'avaient pas nécessairement l'expérience du format distanciel alors qu'en est-il des formateurs internes des établissements de la FPH?

Si le cas des formations animées en distanciel se présente moins pour un établissement hospitalier que pour un organisme de formation à part entière, il nous semble opportun de former les agents assurant des missions de formation à cette pratique. Sont bien sûr également concernés les formateurs en Institut de formation paramédicale (IFSI, IFAS, ETC.).

## Objectifs

- > Définir les adaptations nécessaires au passage d'une formation en présentiel au format distanciel (en matière de contenu, d'outils pédagogiques, de suivi des présences, d'assistances pédagogique et technique, etc.).
- > Se positionner sur la pertinence du passage du format présentiel au format distanciel au regard des objectifs à atteindre, du public cible, etc.
- > Utiliser les différents supports techniques/ technologiques à disposition pour l'organisation d'une formation au format distanciel.
- > Mobiliser les méthodes et outils pédagogiques adaptés au format distanciel.
- > Adapter sa posture en tant que formateur.
- > Accompagner les apprenants.

## Programme

### CLASSE VIRTUELLE 1 - 2H00

Interlocution de la formation et des réflexions qui l'animeront tout au long du parcours

### MODULE E-LEARNING - PARTIE 1 - 1H30

- > La posture du formateur.
- > Théorie des apprentissages et principes de l'andragogie appliqués au distanciel.
- > Motiver et accompagner l'apprenant.

### PRÉSENTIEL - 1 JOUR

- > Retour sur les apports du E-Learning.
- > Atelier d'identification des adaptations nécessaires du présentiel au distanciel.
- > Les méthodes et outils.
- > Les critères permettant le passage du format présentiel au distanciel.
- > Se positionner avec ses propres formations.

### MODULE E-LEARNING - PARTIE 2 - 3H00

- > Partage d'expériences d'actions concrètes mises en place.
- > Module Anfh « La formation digitale dans la FPH » avec étude de cas.

### CLASSE VIRTUELLE 2 - 3H30 : ATELIER CRÉATIF INDIVIDUEL

- > Tour de table, feed-back et débriefing du module .
- > E-Learning de l'Anfh.
- > Travail individuel encadré : Préparation d'une animation de 10/15 minutes utilisant une ou plusieurs méthode(s) pédagogique(s) digitales qui seront présentées au reste du groupe.

### CLASSE VIRTUELLE 3 - 3H30

# AFR ENC07

## Public

Tout personnel en situation d'encadrement

## Organisé par

CNEH

## Durée

2 jours

## Lieu & dates

Les 14 et 15 mars 2024, Anfh Ramonville Saint-Agne | Les 21 et 22 mars 2024, Anfh Montpellier | Les 10 et 11 octobre 2024, Anfh Ramonville Saint-Agne | Les 17 et 18 octobre 2024, Anfh Montpellier

## Contacts

Florence BOCQUEL (f.bocquel@anfh.fr) – Anissa BOUKHALFI (a.boukhalfi@anfh.fr)

# Management intergénérationnel

On observe une coexistence de différentes générations au sein des équipes. Les hôpitaux et les établissements de santé sont confrontés à des défis spécifiques liés à la gestion intergéné-

rationnelle, comme la transmission des connaissances, la collaboration, la gestion des compétences et la motivation des différentes générations.

## Objectifs

- > Décrypter les caractéristiques propres à chaque génération et leurs attentes.
- > Identifier les évolutions du comportement au travail à travers le temps et la transformation de la société.
- > Identifier les différents types de management et son type d'appartenance.
- > Adapter son style de management en fonction de son/ses interlocuteurs(trices).
- > Gérer les tensions intergénérationnelles dans une équipe.
- > Développer la cohésion d'équipe autour de projets.

## Programme

### Décrypter les caractéristiques propres à chaque génération et leurs attentes

- > Tableau synoptique des différences de générations.
- > Impacts politiques, historiques, sociologiques, démographiques, comportementaux sur les générations X, Y, Z.
- > Portrait des générations dans les organisations (baby-boomers, génération X, génération Y, génération Z).

### Identifier les évolutions du comportement au travail à travers le temps et la transformation de la société

- > Décryptage du cadre de référence entre les collaborateurs selon leur âge et leur sexe.
- > Analyse des représentations du travail, des rapports à l'organisation, à l'autorité entre les professionnels.
- > Les codes sociaux et les besoins individuels en lien avec leur motivation.
- > Les types d'engagement au travail : héroïque, enchanteur, pratique ou résistant.

### Identifier les différents types de management et son type d'appartenance

- > Enjeux majeurs dans le management intergénérationnel : le rôle du manager.
- > Management de la différence.
- > Managers congruents.
- > Éthique managériale et son impact sur les générations.

### Adapter son style de management en fonction de son/ses interlocuteur(s)

- > Relation du management adaptée.
- > Opportunités du management intergénérationnel.
- > Quatre leviers d'action pour les managers.
- > Comportements individualistes.
- > Codes de communications des jeunes (réseaux sociaux, etc.).
- > « Plaisir » au travail.
- > Cohésion d'équipe.
- > Posture de leadership.
- > Actions vertueuses.

### Gérer les tensions intergénérationnelles dans une équipe

- > Gestion des tensions et des conflits.
- > Capitalisation des différences pour développer l'efficacité collective et le partage des valeurs.

# AFR ENC08

## Public

Soignant non cadre en situation de faisant fonction

Organisé par  
PERFORMANCE

## Durée

3 jours

## Lieu & dates

Les 12, 13 et 26  
septembre 2024

## Contacts

Florence BOCQUEL  
(f.bocquel@anfh.fr)

# Management de l'IDE avec son équipe

Dans le domaine de la santé, le rôle de l'Infirmière diplômée d'État (IDE) est primordial pour assurer des soins de qualité et coordonner les équipes de professionnels de santé.

L'évolution des pratiques et des exigences du système de santé a conduit à la création d'un poste clé dans les établissements de soins : celui de l'IDE coordinatrice d'équipe.

## Objectifs

- > Comprendre et optimiser le fonctionnement d'une équipe.
- > Connaître les différents types de management.
- > Maîtriser quelques outils et méthodes visant à faciliter la conduite d'une équipe.
- > Être capable de conduire un projet de changement.
- > Savoir gérer des tensions et des situations conflictuelles.

## Programme

### Que fait un manager lorsqu'il manage ?

- > Définir le périmètre de la posture de manager aujourd'hui
- > Comprendre les fondamentaux du management moderne
- > Manager c'est avant tout communiquer et piloter
- > Tests et exercices individuels et en groupe

### Être un manager

- > Comprendre la valeur ajoutée du manager
- > Identifier les postures à éviter pour un bon management
- > Agir en manager coach
- > Exercices individuels et en groupe
- Savoir motiver
- > Favoriser la qualité de vie au travail
- > Stimuler le sentiment d'appartenance
- > Donner de la reconnaissance
- > Exercices individuels et en groupe

### Savoir animer

- > Faire un feed-back et permettre l'amélioration continue
- > Gérer la relation au quotidien et durablement
- > Distribuer les consignes avec efficacité
- > Exercices individuels et en groupe

### Savoir piloter

- > Déléguer avec confiance
- > Faire savoir et faire remonter l'information
- > Réaliser des entretiens briefing>débriefing de progression

### Stimuler l'engagement et le dynamique

- > Trouver l'équilibre de l'équipe
- > Donner du sens à l'action et aux objectifs
- > S'engager et faire s'engager
- > Faire émerger les ressources propres à l'équipe
- Savoir faire respecter le cadre
- > Savoir dire ce qui ne va pas : l'entretien de recadrage
- > Transformer les erreurs en positif
- > Trouver le bon équilibre entre relation et cadre
- > Exercices individuels et en groupe
- Savoir désamorcer les conflits
- > Identifier les postures dysfonctionnelles
- > Replacer les échanges dans un cadre approprié
- > Reprendre le contrôle des situations

# AFR ENC09

## Public

Managers médicaux

## Organisé par

CHU BORDEAUX  
ou CNEH

## Contacts

Florence BOCQUEL  
(f.bocquel@anfh.fr) –  
Anissa BOUKHALFI  
(a.boukhalfi@anfh.fr)

## Parcours: Management médical

### PARCOURS À SUIVRE EN 4 MODULES.

Depuis plus de 40 ans, l'hôpital ne cesse de se réformer en profondeur et de mettre en place de nouvelles organisations qui impactent les pratiques, les enjeux, les rôles, et les territoires des acteurs hospitaliers et en particulier des professionnels médicaux. Ces changements de systèmes organisationnels et humains ont une incidence directe sur la santé au travail des

individus dont le stress professionnel augmente, aboutissant à des cas d'épuisement et de burn-out. Particulièrement exposés du fait de la spécificité de leur statut et de leur organisation, les managers médicaux expriment un besoin fort de développer leurs compétences en management des équipes et des activités, en gestion des conflits, et en santé et qualité de vie au travail.

### Objectifs

Sont considérés comme faisant partie intégrante de cette fonction manager médical, les modules suivants: Management stratégique; Management des équipes et de la relation; M3: Gestion des conflits; M4: Santé et qualité de vie au travail.

### Programme MODULE 1

#### MANAGEMENT STRATÉGIQUE

Ce module est la porte d'entrée incontournable pour faire sens entre l'activité médicale et la fonction managériale, le management stratégique consistant à gérer à la fois l'environnement externe et les ressources internes pour avoir une performance durable (économique, sociale et écologique). Plus dense sur le plan théorique que les modules suivants, il pose les bases des notions fondamentales qui seront travaillées au cours du parcours. Ce module permet d'appréhender le management médical à travers l'utilisation d'outils simples de gestion et d'aide à la prise de décision (initiation à la conduite de projet, au management situationnel, à l'accompagnement au changement, etc.).

### MODULE 2

#### MANAGEMENT DES ÉQUIPES ET DE LA RELATION

Ce module est consacré à la manière dont se construit et se joue la relation managériale, pour les individus et les équipes, que l'on soit manager ou collaborateur. Il s'agit d'abord de trouver sa juste posture, de fonder sa crédibilité et son autorité, tout en restant aligné avec son identité propre, ses valeurs et ses capacités. Le management d'équipe nécessite également des clés de compréhension sur les phases de développement des groupes, la gestion des jeux psychologiques et des personnalités difficiles, ainsi que des méthodes de travail pour développer l'intelligence collective.

### MODULE 3

#### GESTION DES CONFLITS

Prenant tout son sens dans la continuité du module 2 consacré à la relation managériale, la gestion des conflits est le besoin en formation souvent exprimé en premier par les praticiens. Fondée sur des concepts de sociologie des organisations et de psychologie sociale, la formation permet de mettre en pratique des outils pour analyser les multiples facteurs en jeu dans les

situations conflictuelles.

Les travaux de groupes, les exposés interactifs et les mises en situation qui rythment les deux journées offrent aux participants l'occasion d'expérimenter des solutions et des comportements adaptés à leur contexte professionnel.

### MODULE 4

#### SANTÉ ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Ce dernier module clôt logiquement le parcours, en sensibilisant et en outillant les participants sur le plan de la santé au travail, thème qui devient de plus en plus prégnant pour les managers, tant sur le plan de leur responsabilité que du point de vue de leurs propres risques psycho-sociaux. Un des leviers de la formation est le lien fort entre qualité de vie au travail et qualité des soins, conforté par l'apport de données scientifiques et réglementaires, et l'utilisation de méthodes, de questionnaires et de grilles d'évaluation permettant d'identifier des pistes d'amélioration à la main du service ou de l'équipe.

## **AFR ENC10**

**Organisé par**  
KAIROS MÉDIATION  
SANTÉ

**Lieu & Dates**  
Les 13 et 14 mai 2024,  
Anfh Montpellier

**Contacts**  
Florence BOCQUEL  
(f.bocquel@anhf.fr)

## **Médiateur en établissement de santé**

Dans le cadre d'une volonté croissante de favoriser le dialogue et la résolution pacifique des conflits au sein des établissements, il est essentiel de mettre en place des dispositifs de conciliation locale. Ces dispositifs visent à instaurer un climat sain et harmonieux au sein de l'établissement en permettant aux parties impliquées de trouver des solutions mutuellement acceptables.

Des recommandations sont données aux établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux pour l'organisation et la mise en place du dispositif de conciliation locale. Pour rappel, ces structures ne peuvent saisir le

médiateur régional ou interrégional que si elles ont mis en place ce dispositif et que celui-ci n'a pas permis de résoudre un conflit entre professionnels, opposant soit un agent à sa hiérarchie, soit des personnels entre eux dans le cadre du travail.

Cependant, la mise en place de tels dispositifs nécessite une compréhension approfondie de leurs principes et de leur fonctionnement. Afin d'aider les acteurs concernés à acquérir les compétences nécessaires, il est prévu d'instaurer une formation sur la façon de mettre en place les dispositifs de conciliation locale dans les établissements.

### **Objectifs**

- > Connaître les outils de la résolution de conflits internes dans le contexte de la CME ou sous-commission (décret n° 2019-897 du 28 août 2019, note DGOS du 29 mars 2022).
- > Découvrir des outils de communication adaptés et pertinents en situation de conflit ou de négociation.
- > Disposer d'une méthodologie d'intervention structurée.

# AFR ENC11

## Public

Tout agent intéressé et volontaire qui souhaite s'engager dans la mission de maître d'apprentissage ou qui assure déjà cette mission

## Organisé par

SYNERGIES FCF  
ou Cadres en mission formation  
ou GRETA Occitanie

## Lieu et dates

Sessions SYNERGIES DCF  
Les 28 et 29 mars  
et le 23 avril 2024 |  
Les 26 et 27 septembre  
et le 7 novembre 2024,  
Anfh Ramonville  
Saint-Agne

– Module 1  
Sessions GRETA  
groupe 1:  
23-24 novembre 2023  
groupe 2:  
25-26 janvier 2024  
Anfh Montpellier  
– Module 2  
groupe 1:  
29 février - 25 avril -  
27 juin et 26 septembre  
2024, Anfh Montpellier

## Contacts

Florence BOCQUEL  
(f.bocquel@anhf.fr) –  
Anissa BOUKHALFI  
(a.boukhalfi@anhf.fr)

# Formation des maîtres d'apprentissage dans la FPH

Le développement de l'apprentissage – et notamment dans la fonction publique – constitue une priorité affichée par les pouvoirs publics, réaffirmée dans le cadre du plan de Relance. L'apprentissage est présenté comme un levier pour sécuriser l'attractivité des métiers du « Grand Âge » et répondre aux difficultés de recrutement des établissements actifs dans ce secteur.

Pour autant, dans les faits, le recours à l'apprentissage dans la fonction publique est limité, et mineur dans la FPH. Une réflexion est donc engagée pour contribuer au développement de l'apprentissage dans la FPH, et faire de ce dispositif un outil pour l'attractivité des métiers du secteur sanitaire, social, et médico-social.

## Objectifs

- > Mieux installer la collaboration apprentis/maîtres d'apprentissage.
- > Sécuriser les parcours des alternants.
- > Comprendre le lien avec le CFA.
- > Permettre à ceux qui le souhaitent d'obtenir la certification au sens de l'arrêté du 17 décembre 2018 et l'arrêté du 7 décembre 2021 portant révision de la certification relatives aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur.
- > Préparer le candidat à la constitution du dossier et à la soutenance devant le jury conformément au référentiel d'évaluation.

## Programme SYNERGIES DCF

Durée : 2 + 1.

### JOUR 1

#### Les différents acteurs et leurs missions

- > L'identification des acteurs de l'apprentissage et rôle de chacun.
- > L'organisation de l'apprentissage.
- > L'encadrement de l'apprenti.
- > L'évaluation de l'apprenti.

### JOUR 2

- > Identifier les étapes clés de l'apprentissage.
- > Identifier les acteurs et leur rôle dans le dispositif.
- > Identifier le parcours de formation de l'apprenti.
- > Identifier les conditions de recrutement du maître de stage.
- > Identifier les conditions d'exercice de l'apprenti.

### JOUR 3

- > Permettre l'analyse de sa pratique pour l'apprenti et identifier les points de progression.
- > Une nouvelle forme d'apprentissage qui ne s'enseigne pas : le savoir d'expérience se construit dans un esprit de recherche que développe l'exercice de l'analyse réflexive.
- > Évaluer le niveau de responsabilité juridique engagé lors des activités de soins réalisées par l'apprenti.
- > La gestion des cas complexes et/ou difficiles.
- > Les actions possibles.
- > Accompagner des apprentis en difficulté.
- > Construire un parcours d'apprentissage adapté à chaque apprenti.

**CADRES EN MISSION**

Intégrer la posture et les compétences du maître d'apprentissage : 10 séquences, sur deux journées de formation, en continu.

**JOUR 1****Accueillir et faciliter l'intégration de l'apprenti/alternant**

- > Préparer l'arrivée de l'apprenti/alternant dans l'entreprise.
- > Accueillir l'apprenti/alternant à son arrivée dans l'entreprise.
- > Faciliter l'intégration de l'apprenti/alternant durant la période d'essai.
- > Accompagner le développement des apprentissages et l'autonomie professionnelle.
- > Suivre le parcours avec le centre de formation.
- > Organiser le parcours au sein de l'entreprise.

**JOUR 2****Accompagner l'apprenti/alternant dans son parcours d'apprentissage**

- > Participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages.
- > S'appuyer sur des situations de travail pour développer l'apprentissage.
- > Guider la réflexion de l'apprenti/alternant sur ses activités professionnelles et d'apprentissage.
- > Évaluer les acquis des apprentissages en situation de travail.
- > Élaborer son plan d'action individualisé.

**GRETA****Module de formation****INITIALE**

Conformément au référentiel de la certification MATU, ce module balaie, l'ensemble des aspects du rôle de tuteur/maître d'apprentissage :

- > l'accueil et l'intégration,
  - > l'accompagnement à la réalisation des missions et activités à réaliser
  - > l'appui au projet de professionnalisation et/ou de certification de l'alternant.
- Notre démarche insiste sur la structuration, la mise en lien entre théorie et pratique, afin de donner du sens au contenu et permettre à chacun de mettre en pratique les contenus abordés au cours de cette session.

Objectifs :

- > Identifier le cadre réglementaire pour se situer et se positionner dans son rôle de tuteur
- > Accueillir et faciliter l'intégration de l'apprenti.e en communiquant efficacement
- > Accompagner et participer au processus d'apprentissage
- > Mettre en œuvre un processus efficace d'évaluation

**Module de formation****APPROFONDISSEMENT***Accompagnement à la certification*

Notre démarche d'accompagnement à la certification prend appui sur les principes et méthodes utilisés dans le cadre des accompagnements à la validation des acquis de l'expérience. Il s'agit d'explicitier le référentiel de compétences, de faire comprendre les attentes du jury, d'amener le stagiaire à repérer les situations professionnelles qu'il a vécues et au cours desquelles il a pu mettre en œuvre les compétences visées par la certification. Ce module se caractérise également par un temps de simulation d'entretien avec le jury, permettant au stagiaire de s'entraîner et améliorer sa prestation orale dans toutes ses dimensions (contenu, forme et structuration du discours, attitudes non verbales...).

Objectifs :

- > Comprendre l'organisation de la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage / tuteur (MATU)
- > Être accompagné à la rédaction du dossier professionnel
- > Se préparer à l'oral de certification

# L'Anfh poursuit l'accompagnement de ses adhérents en matière d'égalité professionnelle



Dans la continuité de ses engagements, l'Anfh investit sur cette question, en proposant un accompagnement nommé « Égal PRO » à ses adhérents ainsi qu'un parcours de 4 formations « Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes dans la FPH ». Plus d'infos : [www.anfh.fr](http://www.anfh.fr) | <https://www.anfh.fr/actualites/thematiques/egalite-femmes-hommes>

# 5.

## **Administratif – Ressources humaines**

## **AFR ADM01**

**Public**

Tout agent nommé stagiaire dans le grade d'Adjoint des cadres hospitaliers

**Organisé par**

En attente de marché national

**Durée**

22 jours

**Renseignements complémentaires**

Formation de 22 jours. Calendrier détaillé fourni sur demande.

**Contacts**

Florence BOCQUEL  
(f.bocquel@anfh.fr) –  
Anissa BOUKHALFI  
(a.boukhalfi@anfh.fr)

## **FAE Adjoint des cadres hospitaliers**

La Formation d'adaptation à l'emploi des Adjointes des cadres hospitaliers (ACH), est une formation statutaire prévue par l'arrêté du 24 octobre 2014. Il s'agit d'une formation obligatoire dont doit bénéficier chaque agent souhaitant être titularisé dans le corps des adjointes des cadres hospitaliers de la Fonction publique hospitalière.

Elle correspond à un besoin croissant de professionnalisation de ces personnels.

Elle constitue une reconnaissance forte de cette catégorie dont les fonctions se diversifient aujourd'hui à l'hôpital ainsi que dans les établissements médico-sociaux.

**Objectifs**

- > Analyser les besoins du groupe.
  - > L'actualité en santé.
  - > Identifier le cadre d'exercice des ACH à l'hôpital.
  - > Comprendre l'évolution de la fonction achat dans l'établissement.
  - > Déterminer la place et le rôle du département ressources humaines.
  - > Comprendre le statut des agents de la Fonction publique hospitalière.
- > Gérer son temps et son organisation du travail pour les adjointes des cadres et leurs équipes.
  - > Savoir utiliser la communication managériale dans le cadre de ses nouvelles fonctions, gestion de projet.
  - > Comprendre la stratégie de l'établissement dans son ensemble.

## **AFR ADM02**

**Public**

Tout agent nommé stagiaire dans le grade d'Assistant médico-administratif (branche secrétariat médical)

**Organisé par**

En attente de marché national

**Durée**

15 jours

**Renseignements complémentaires**

Formation de 15 jours.  
Calendrier détaillé fourni sur demande.

**Contacts**

Florence BOCQUEL  
(f.bocquel@anhf.fr) –  
Anissa BOUKHALFI  
(a.boukhalfi@anhf.fr)

## **FAE Assistant médico-administratif (AMA) – branche secrétariat médical**

L'Anfh dans sa politique visant à favoriser les parcours professionnels souhaite accompagner les agents qui ont été admis au concours d'Assistant médico-administratif, et qui vont effectuer leur formation d'adaptation à l'emploi conformément à l'arrêté du 24 octobre 2014. Les compétences acquises pour le concours et les compétences visées par l'arrêté sont différentes. Il s'agit de doter le participant d'un

nombre d'outils qu'il ou elle pourra mettre en application lors de son retour dans l'établissement et se positionner comme assistant médico-administratif, en tenant compte de nombreux métiers possibles que compte ce poste. Ce sera donc une formation très pratique et très proche des besoins et des niveaux des candidats.

**Objectifs**

- > Évaluer les connaissances et l'environnement professionnel des participants, faire le point sur les connaissances acquises pour le concours autour des grands principes de droit hospitalier.
- > Identifier le cadre d'exercice des secrétariats médicaux à l'hôpital.
- > Comprendre le statut des agents de la Fonction publique hospitalière.
- > Connaître l'organisation médicale dans les établissements publics de santé.
- > Comprendre la place et les droits du patient dans le système de santé.
- > Approfondir ses connaissances pour l'exercice de ses fonctions.
- > L'approche relationnelle dans un secrétariat médical.

# AFR ADM03

## Public

Responsables ou chargés de la formation continue au sein de leur établissement

## Organisé par CNEH

## Lieu et dates

> Du 12 mars au 21 juin 2024, Anfh Ramonville Saint-Agne

> Du 08 avril au 06 septembre 2024, Anfh Montpellier

## Contacts

Florence BOCQUEL  
(f.bocquel@anhf.fr) –  
Anissa BOUKHALFI  
(a.boukhalfi@anhf.fr)

# Parcours des responsables et chargés de formation continue (Modules 1 à 5)

Dans un contexte d'évolution et de transformation permanente des métiers de la Fonction publique hospitalière, la mise en œuvre de la Gestion prévisionnelle des métiers et des compétences (GPMC) est inscrite comme une priorité du projet social de nombreux établissements de santé. Pourtant, le déploiement de cette démarche et de ses outils ne va pas de soi et soulève de nombreuses difficultés.

La politique de formation constitue un axe clé de la GPMC. Elle est élaborée en cohérence avec

les orientations du projet d'établissement et de la politique des ressources humaines. Les missions du responsable et/ou du chargé de formation continue sont donc primordiales afin de déployer et de coordonner efficacement la politique de formation au sein de l'établissement. Afin de pouvoir au mieux exercer ces missions, le responsable/chargé de formation continue se doit de détenir lui-même les compétences requises et de se former efficacement.

## Objectifs

Développement des compétences des responsables et chargés de la formation continue au sein de leur établissement.

## Programme MODULE 1

### PRENDRE SES FONCTIONS DE RESPONSABLE/CHARGÉ DE FORMATION CONTINUE

#### Prendre ses fonctions de responsable/chargé de formation continue : le métier de responsable formation

- > Compétences et activités, positionnement, relations de travail, contexte et enjeux de la formation, le conseil en formation.
- > Le cadre réglementaire et les évolutions actuelles et à venir.
- > Les différents dispositifs et outils de formation et leurs conditions de mobilisation.

#### Le DPC et ses exigences

- > Les textes réglementaires, le plan de formation DPC médical et non médical.

#### > La dimension stratégique et opérationnelle de la formation :

- le plan de développement des compétences ;
- la cartographie des processus des activités du service de la formation ;
- l'ingénierie de formation et l'ingénierie pédagogique ;
- les nouvelles modalités pédagogiques de formation ;
- les partenaires internes et externes de la formation à mobiliser.

## MODULE 2

### CONSTRUIRE LA POLITIQUE DE FORMATION ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS

#### La dimension stratégique de la formation

- > Politique et plan de formation : objectifs, enjeux et finalités.
- > Lien entre politique de formation GPMC, lignes directrices de gestion, ingénierie métiers/compétences et parcours professionnels.

#### Élément et contraintes à prendre en compte lors de l'élaboration du plan de formation

- > Les orientations en matière de développement des compétences du personnel des établissements de la FPH.
- > Les orientations en matière de DPC du personnel des établissements de la FPH.
- > Le projet stratégique de l'établissement.
- > Le projet de territoire.

#### La démarche participative de recueil des besoins en formation

- > Le recueil et l'analyse des besoins de formation.
- > La priorisation des besoins de formation.
- > Les besoins individuels en lien avec le poste de travail et les compétences attendues, et en lien avec le projet d'évolution professionnelle.
- > Les besoins collectifs en lien avec le projet stratégique de l'établissement, les projets des services et des pôles.
- > La professionnalisation des agents : parcours individualisés.

- > Le rôle primordial du cadre de proximité et du cadre de pôle.
- > Le travail en partenariat du cadre et du responsable formation.
- > La place des entretiens professionnels dans les dispositifs de formation (parcours, besoins de formation, compétences individuelles et collectives, etc.).

#### **Intérêt et méthode de création de parcours professionnels**

- > Témoignage de construction et de mise en place de parcours professionnels sur plusieurs métiers.
- > Parcours de formation en lien avec la spécificité de l'activité du pôle.

#### **MODULE 3**

##### *ÉLABORER LE PLAN DE FORMATION*

- > Politique de formation et plan de formation.
- > Les pratiques en matière de conception du plan de formation au sein des établissements représentés.
- > Les différentes étapes de conception, mise en œuvre, suivi et évaluation d'un plan de formation.
- > Le plan de formation DPC médical et non médical.
- > Les acteurs à mobiliser, leurs rôles et responsabilités.
- > Les procédures des marchés publics applicables aux achats de formation.
- > Développer une réflexion sur la communication autour du plan de formation et du plan DPC.
- > La vie au quotidien d'un plan de formation et les ajustements à opérer.
- > Construction d'un argumentaire pour défendre le plan auprès des décideurs et instances.

#### **MODULE 4**

##### *ACHETER LA FORMATION ET OPTIMISER SON BUDGET*

- > Les règles de la commande publique adaptées à l'achat de formations.
- > La sélection et l'analyse des offres.
- > La négociation avec les prestataires.
- > La rédaction des documents contractuels.
- > Passer du budget de formation au budget de développement des compétences.
- > La construction du budget du plan de développement des compétences au regard de l'analyse des besoins globaux et individuels.
- > L'analyse et l'optimisation des coûts de formation.

#### **MODULE 5**

##### *ÉVALUER DES ACTIONS DE FORMATION : DÉMARCHES ET OUTILS*

#### **Le cadrage général, le processus de l'évaluation et ses enjeux**

- > Les enjeux pour les acteurs.
- > L'agent : coresponsable de son parcours de développement.
- > Les objets et les différents niveaux d'évaluation de la formation.
- > Les acteurs de l'évaluation.

#### **Méthodes, étapes et moments clés de l'évaluation**

- > Le modèle de Kirkpatrick : principes et usages.
- > Le cercle vertueux de l'évaluation de la formation et les responsabilités des acteurs.
- > ROI ou ROE (Retour sur investissement ou Retour sur les attentes).
- > De la logique d'évaluation à la logique d'investissement.

#### **Les outils de l'évaluation**

- > La démarche d'identification et d'amélioration des compétences.
- > Le support d'entretien préalable à la formation.
- > Les outils de diagnostic préalables à un parcours.
- > Les outils de mesure des progrès.
- > L'évaluation des acquis : mesure et analyse.
- > Le questionnaire de satisfaction (à chaud).
- > Le bilan pédagogique.
- > Les outils de certification.
- > Les outils de validation de niveau pour délivrer des habilitations obligatoires à la fonction.
- > L'évaluation des impacts sur les résultats et sur les pratiques.

#### **L'analyse des situations de travail**

- > Des besoins de formation aux objectifs pédagogiques.
- > Le concept de compétences.
- > Quelle évaluation en fonction de la nature de la compétence à développer ?
- > Les critères et indicateurs à définir.
- > Les limites d'un processus d'évaluation liées à la durée du mécanisme de transfert des acquis.
- > Les conditions du mécanisme de transfert, dont les conditions organisationnelles.

# AFR ADM04

**Organisé par**  
CNEH

**Durée**  
2 jours

**Lieu & Dates**  
Les 28 et 29 mai 2024  
Anfh Montpellier

**Contacts**  
Florence BOCQUEL  
(f.bocquel@anfh.fr)

## Appréhender les aspects réglementaires de la gestion du temps de travail du personnel non médical

Dans le secteur de la santé, il existe une nécessité croissante de former le personnel non médical, comme les infirmiers, les techniciens de laboratoire, les agents administratifs, sur les aspects réglementaires liés à la gestion du temps de travail. Les établissements de santé doivent se conformer à des réglementations

complexes et en constante évolution concernant la durée du travail, les pauses, les repos compensateurs, les congés, les astreintes, etc. Cette conformité est essentielle pour garantir la sécurité des travailleurs, maintenir une qualité de service élevée et éviter les problèmes juridiques et les sanctions financières.

### Objectifs

- > Connaître la réglementation sur le temps de travail du personnel non médical.
- > Maîtriser les règles juridiques relatives à la construction des cycles de travail.
- > Analyser les dernières jurisprudences.

### Programme

**MODULE 1**  
*APPRÉHENDER LES ASPECTS RÉGLEMENTAIRES DE LA GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL DU PERSONNEL NON MÉDICAL*

**MODULE 2**  
**La réglementation relative au temps de travail dans la Fonction publique hospitalière**

- > L'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail.
- > Les prérogatives du chef d'établissement.
- > Les notions incontournables du temps de travail et des temps de pauses.
- > Les durées de temps de travail quotidiennes, hebdomadaires.
- > Le calcul de la Durée annuelle opposable (DAO).
- > Le cycle de travail.
- > L'organisation du travail en 12 heures.
- > Les astreintes.
- > Les heures supplémentaires.
- > Le don de jours.
- > Le télétravail.

**La gestion des congés annuels (principe report et paiement) et des RTT.**

**Les incidences des absences sur la gestion du temps de travail du personnel non médical.**

**Le compte épargne-temps dans la Fonction publique hospitalière.**

# AFR ADM05

## Public

Personnels de direction et administratifs, assistants de service social

## Organisé par

CNEH

## Durée

2 jours

## Lieu & dates

Les 3 et 4 septembre 2024, Anfh Montpellier |  
Les 9 et 10 septembre 2024, Anfh Ramonville Saint-Agne

## Contacts

Florence BOCQUEL  
(f.bocquel@anfh.fr) –  
Anissa BOUKHALFI  
(a.boukhalfi@anfh.fr)

# Aide sociale en EHPAD

Les établissements qui assurent l'hébergement des personnes âgées peuvent, dans un certain nombre de cas être confrontés à des difficultés de prise en charge des frais de séjour. Ces difficultés résultent principalement pour les personnes accueillies d'un reste à charge relativement élevé, eu égard au niveau des retraites qu'elles perçoivent, comparé aux coûts de séjour facturés. L'aide sociale en EHPAD permet d'épauler ces personnes en perte d'auto-

nomie qui rencontrent des difficultés économiques, sociales ou psychologiques.

L'accompagnement d'une personne en EHPAD est complexe et prend en compte l'ensemble des dimensions du parcours de vie et plus particulièrement la dimension administrative et les expertises qui en découlent. En effet, les professionnels du soin sont alors confrontés à des problématiques ne concernant pas seulement le soin.

## Objectifs

- > Connaître et maîtriser la réglementation en matière d'aide sociale et d'obligation alimentaire.
- > Identifier les différents partenaires.
- > Repérer les points essentiels pour améliorer la pratique quotidienne.

## Programme

### Introduction

- > Permettre aux participants et au formateur de se présenter.
- > Préciser les attentes et les objectifs des participants.
- > Présenter les objectifs de formation et les modalités pédagogiques.

### L'obligation alimentaire en droit civil

- > Les définitions.
- > Les règles fixées par le code civil.
- > Les compétences.
- > La mise en œuvre de l'obligation alimentaire.

### L'obligation alimentaire dans le droit de l'aide sociale

- > Les définitions.
- > Notions de besoins et de solidarité.
- > Situation de fortune.
- > Nature exclusivement civile.
- > Distinction entre dette et obligation alimentaire.
- > Cas de l'obligation par volonté naturelle.

### L'admission à l'aide sociale

- > La prise en charge et le traitement d'un dossier.
- > Contentieux.
- > La participation des résidents admis à l'aide sociale en établissement.
- > Les récupérations en matière d'aide sociale à l'hébergement.

### L'Allocation personnalisée d'autonomie (APA) en établissement

- > Les conditions d'admission.
- > Les dispositions particulières.
- > Le traitement d'un dossier type.
- > L'aide technique et méthodologique.

### Comprendre le contentieux passé et actuel de l'aide sociale par :

- > l'étude des cahiers de jurisprudence de l'aide sociale ;
- > l'évolution de la jurisprudence actuelle.

### Maîtriser ses risques juridico-économiques par l'étude de la récurrence des risques émanant du ressenti des participants.

### Mettre en pratique ses connaissances par des travaux en sous-groupes sur des cas concrets concernant l'ensemble de la formation.

### Évaluation de la formation.

# AFR ADM06

**Organisé par**  
FORMASSAD

**Durée**  
3 jours

## Lieu & dates

Les 25-26-27 mars 2024  
Anfh Montpellier  
18-19-20 mars 2024  
Anfh Ramonville

## Contacts

Florence BOCQUEL  
(f.bocquel@anfh.fr) –  
Anissa BOUKHALFI  
(a.boukhalfi@anfh.fr)

## Protection juridique des majeurs

La protection juridique des majeurs est un domaine important qui concerne la protection des droits et des intérêts des personnes majeures vulnérables, telles que les personnes âgées, les personnes handicapées ou les

personnes atteintes de troubles mentaux. Une formation sur la protection juridique des majeurs est essentielle pour les professionnels et les parties prenantes impliqués dans ce domaine.

### Objectifs

- > Intégrer les nouvelles dispositions issues de la loi du 5 mars 2007.
- > Analyser les différents régimes de protection (tutelle, curatelle) et les nouveaux dispositifs (MASP, MAJ).
- > Comprendre les nouveaux contours de la protection de la personne.
- > Connaître la procédure de mise sous protection.
- > Mieux appréhender le travail en partenariat avec les Mandataires judiciaires à la protection des majeurs (MJPM).

### Programme

- > Introduction :
    - présentation des objectifs et du programme de la formation
    - les règles de déontologie, l'écoute, le respect et la confidentialité ;
    - tour de table pour recueillir les principales attentes des participants.
  - > Historique : de la personne dite incapable (loi de 1968) à la personne protégée.
  - > La notion de vulnérabilité et les notions de capacités juridiques.
  - > Présentation de la loi du 5 mars 2007 et des interactions avec la loi du 2 janvier 2002.
  - > Les différentes mesures de protection (Mesure d'accompagnement social personnalisé-MASP; Mesure d'accompagnement judiciaire-MAJ; Curatelle simple et renforcée; Tutelle).
  - > Les actes relatifs aux biens et à la personne (décret 2008, acte d'administration ou de disposition).
  - > Les généralités applicables à toutes les mesures de protection.
- > Procédure d'ouverture d'une mesure de protection.
  - > Typologie des mesures de protection.
  - > La mise en œuvre de la protection de la personne et le respect de sa volonté.
  - > Les nouvelles pratiques liées à la mesure de protection.
  - > La responsabilité des mandataires judiciaires.
  - > Les droits des majeurs protégés et rôle du mandataire à la protection juridique des majeurs.
  - > Les professionnels de la protection des majeurs (juge des tutelles, MJPM, etc.).
  - > Le travail en partenariat avec les MJPM.
  - > Les questions éthiques et déontologiques : vers une nouvelle prise en compte des majeurs protégés.

# AFR ADM07

## Public

Chefs d'établissement, personnels de la direction des Affaires médicales, AAH, chefs de pôle, médecins, collaborateurs du chef de pôle, ADCH

## Organisé par

CNEH

## Lieu & dates

Les 5 et 6 février 2024, Anfh Montpellier

## Contacts

Florence BOCQUEL  
(f.bocquel@anh.fr)

# Statut des personnels médicaux (gestion et législations RH – affaires médicales)

Une formation sur les statuts des personnels médicaux est essentielle pour naviguer dans un système de santé complexe, pour protéger les droits des professionnels de la santé, pour

s'adapter aux changements du secteur et pour garantir la qualité des soins prodigués aux patients.

## Objectifs

- > Connaître le cadre réglementaire général et les règles statutaires essentielles applicables aux médecins hospitaliers.
- > Acquérir les outils pratiques pour mettre en œuvre les règles statutaires.
- > Sécuriser ses pratiques.

## Programme

### La formation des personnels médicaux

- > Les étudiants hospitaliers et les internes.
- > Le docteur Junior.

### Les praticiens hospitaliers : nouveau statut

- > Le concours, l'affectation, la gestion de carrière, le temps de travail, la fin de carrière, la prolongation et le cumul d'emploi retraite, la protection sociale.
- > Les mesures transitoires.

### Le nouveau statut de contractuel

- > Les motifs de recrutement, le temps de travail, la gestion de la carrière, la fin de contrat, la protection sociale, la prolongation d'activité et le cumul emploi retraite.
- > Les mesures transitoires.

### Les médecins à diplôme étranger

- > Les conditions d'exercice de la médecine en France.
- > La procédure d'autorisation à jour des réformes.
- > Le nouveau statut : praticien associé.
- > Les mesures transitoires.

### Quelques éléments relatifs au temps de travail médical.

#### Les primes d'attractivité (PET, PST, PECH, etc.).

#### L'impact de la loi de santé sur les statuts médicaux

- > La légalisation de l'intérim médical.

### Le compte-épargne temps.

## AFN ADM08

### Public

Direction, DRH,  
professionnels des  
services RH, cadres/  
encadrants

### Organisé par FORMAVENIR

### Lieu & dates

> Groupe 1

mode blended

6 février (classe virtuelle  
de 10h à 12h) + 29 février  
(présentiel de 9h à 17h) +  
14 mars (classe virtuelle  
de 10h à 12h), Anfh  
Montpellier

> Groupe 2

mode distanciel

28 février (classe virtuelle  
de 10h à 12h) + 1<sup>er</sup> mars  
(classe virtuelle de 9h  
à 17h) + 15 mars (classe  
virtuelle de 10h à 12h)

> Groupe 3

mode blended

6 mars (classe virtuelle  
de 10h à 12h) + 13 mars  
(présentiel de 9h à 17h) +  
25 mars (classe virtuelle  
de 9h à 12h30), Anfh  
Ramonville Saint-Agne

### Contacts

Florence BOCQUEL  
(f.bocquel@anh.fr) –  
Anissa BOUKHALFI  
(a.boukhalfi@anh.fr)

## Développer sa stratégie de recrutement et d'attractivité

Le contexte économique actuel entraîne une tension voire une pénurie de main d'œuvre dans de nombreux secteurs économiques dont la santé. Ainsi, l'ensemble des établissements rencontre des difficultés récurrentes de recrutement qui se manifestent par de nombreux postes non pourvus et la majoration du taux de turn-over. Le secteur hospitalier, médico-social

et social public, est confronté à un défi sans précédent d'attractivité, pour recruter et fidéliser. Le contexte pénurique sur certains métiers et la multiplicité des terrains d'exercice pour les professionnels de santé (public, privé, intérim, libéral) induisent des logiques de concurrence sur le marché de l'emploi pour les établissements de santé.

### Objectifs

Objectif général :

**renforcer l'attractivité de  
son établissement pour  
optimiser sa stratégie de  
recrutement.**

Objectifs spécifiques

- > Faire l'état des lieux de l'attractivité et de l'image numérique de son établissement
- > Cerner les attentes professionnelles et les différentes démarches d'un candidat dans la recherche d'un emploi.
- > Valoriser son établissement et construire sa marque employeur.
- > Formuler une offre d'emploi efficiente et développer une démarche active de recrutement.

# AFR ADM09

**Public**

Tout agent affecté à la gestion du personnel hospitalier

**Organisé par**

CNEH

**Lieu & dates**

Les 18 et 19 janvier 2024, Anfh Ramonville Saint-Agne | Les 28 et 29 février 2024, Anfh Ramonville Saint-Agne | Les 5 et 6 mars 2024, Anfh Montpellier | Le 21 mars 2024, Anfh Montpellier | Le 30 avril 2024, Anfh Ramonville Saint-Agne | Les 28 et 29 mai 2024, Anfh Montpellier | Les 11 et 12 juin 2024, Anfh Ramonville Saint-Agne | Les 25 et 26 juin 2024, Anfh Montpellier | 30 septembre et 1<sup>er</sup> octobre 2024, Anfh Ramonville Saint-Agne

**Contacts**

Florence BOCQUEL  
(f.bocquel@anfh.fr) –  
Anissa BOUKHALFI  
(a.boukhalfi@anfh.fr)

# Parcours: Ressources humaines (Modules 1 à 6)

Dans un contexte de transformation constante en termes de gestion des ressources humaines, l'Anfh souhaite proposer un parcours de formation adapté prenant en compte les

évolutions des métiers des ressources humaines. Les missions de l'agent administratif au service des ressources humaines sont multiples et en constante évolution.

**Objectifs**

- > Maîtriser les particularités juridiques des différents types de congés maladie.
- > Comprendre les impacts de la réforme.
- > Maîtriser les règles relatives à l'avancement du fonctionnaire hospitalier.
- > Maîtriser les règles relatives aux contractuels à l'hôpital.
- > Comprendre les enjeux et les conséquences des dernières réformes.
- > Acquérir les connaissances juridiques et comptables nécessaires à l'élaboration et au suivi budgétaire de la paie.

**MODULE 1**

*LES ASPECTS RÉGLEMENTAIRES DE L'ABSENTÉISME*

**MODULE 2**

*PRINCIPES DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE*

**MODULE 3**

*GESTION DES CARRIÈRES*

**MODULE 4**

*RECRUTEMENT, MOBILITÉ ET TRANSITION PROFESSIONNELLE*

**MODULE 5**

*FIN DE CARRIÈRE, RETRAITE*

**MODULE 6**

*PAIE ET RÉMUNÉRATION*

# AFR ADM10

**Public**

Tout personnel intéressé

**Organisé par**

FORMAVENIR  
PERFORMANCE

**Durée**

2 jours

**Lieu & dates**

Les 11 et 12 mars 2024,  
Anfh Montpellier

**Contacts**

Florence BOCQUEL  
(f.bocquel@anfh.fr)

## Le dossier du résident

Le dossier du résident est le lieu de recueil et de conservation des informations administratives, médicales et paramédicales, à caractère confidentiel, formalisées et actualisées, enregistrées pour tout résident accueilli, quel qu'en soit le titre, dans un établissement médico-social.

Il remplit plusieurs fonctions essentielles et constitue, notamment, un outil de transmission

d'informations entre professionnels qui favorise la coordination des soins et le suivi de la prise en charge globale de la personne. Sa constitution, sa tenue, sa conservation et sa communication obéissent à une réglementation précise qui a évolué en même temps que les droits des patients/résidents et les technologies de stockage des informations.

**Objectifs**

- > Être en mesure d'examiner la conformité des dossiers aux obligations légales et réglementaires.
- > Être en mesure de faire évoluer l'organisation des dossiers et/ou les écrits professionnels.
- > Enrichir la réflexion sur les pratiques professionnelles.

**Programme****JOUR 1**

- > Le cadre législatif et réglementaire
- > Les enjeux de la tenue du dossier du résident
- > Le dossier de l'utilisateur : contenu et règles de tenue

**JOUR 2**

- > Le droit d'accès aux informations de santé
- > L'accès à l'information, une attitude d'accompagnement du professionnel
- > Le partage d'informations
- > Concilier mission de protection et communication
- > L'identification de l'utilisateur du système de santé

6 ●

**Métiers  
techniques,  
logistiques,  
informatiques –  
Restauration**

# AFR TLIRO1

**Public**

Tout agent travaillant  
en cuisine

**Organisé par**

GRETA

**Durée**

2 jours

**Lieu & Dates**

11 et 12 mars 2024

Lycée G. Freche  
Montpellier

**Contacts**

Anissa BOUKHALFI  
(a.boukhalfi@anhf.fr) –  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anhf.fr)

## La restauration en santé – Les textures modifiées

Les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux accueillent une population hétérogène présentant des pathologies variées. Une partie plus ou moins importante de cette population requiert des textures adaptées à ses capacités d'alimentation.

La notion de plaisir doit rester une priorité tout en adaptant l'alimentation aux besoins des personnes.

Dans ce domaine, la formation des personnels est essentielle. La diversification et la recherche de textures adaptées ne peut se faire sans une connaissance des techniques innovantes en matière de texture modifiée, en technique de pâtisserie adaptée ou encore en *finger food* ou « manger mains ».

**Objectifs**

**Développer la créativité culinaire tout en répondant à des besoins spécifiques en termes d'apports nutritionnels et d'alimentation**

- > Adapter l'offre et répondre aux besoins des personnes ayant des contraintes médicales.
- > Réaliser une production variée en textures modifiées.

**Programme**

- > Appui théorique technologique des matières premières et nutritionnelles.
- > Appui théorique sur les besoins des personnes ayant des contraintes médicales avec l'aide d'une diététicienne.
- > Mise en pratique avec calcul des grammages des ingrédients par patient selon les pathologies.

# AFR TLIRO2

**Public**

Tout agent travaillant en cuisine

**Organisé par**

GRETA

**Durée**

2 jours

**Lieu & Dates**

4 et 5 mars 2024

Lycée G. Freche  
Montpellier

**Contacts**

Anissa BOUKHALFI  
(a.boukhalfi@anfh.fr) –  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anfh.fr)

## La restauration en santé – Finger Food salé sucré

Les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux accueillent une population hétérogène présentant des pathologies variées. Une partie plus ou moins importante de cette population requiert des textures adaptées à ses capacités d'alimentation.

La notion de plaisir doit rester une priorité tout en adaptant l'alimentation aux besoins des personnes.

Dans ce domaine la formation des personnels est essentielle. La diversification et la recherche de textures adaptées ne peut se faire sans une connaissance des techniques innovantes en matière de texture modifiée, en technique de pâtisserie adaptée ou encore en *finger food* ou « manger mains ».

**Objectifs**

**Développer la créativité culinaire tout en répondant à des besoins spécifiques en termes d'apports nutritionnels et d'alimentation.**

**Programme**

**Former aux textures demandées par l'équipe soignante : cadres, soignants et médecins**

- > Matériel et contenant pour l'envoi.
- > Organisation de la fabrication et de l'envoi.
- > Hygiène.

**Adaptation de menus classiques en textures adaptées et « manger mains ».**

Tableau récapitulatif des différents aliments et leurs correspondants « manger mains » dans l'idée de composer des repas nutritionnellement équilibrés et adaptés aux besoins spécifiques liés à la pathologie.

- > Les différents types d'organisation : de l'élaboration à la mise en scène et aux variations de couleur.
- > Réalisation d'un buffet froid salé avec des animations chaudes.
- > Réalisation de cocktails avec des pièces salées, chaudes et froides.
- > Utilisation de produits frais et valorisation de produits semi-élaborés.

## **AFR TLIRO3**

**Public**

Personnel en contact avec les résidents en EHPAD

**Organisé par**

En cours de consultation

**Durée**

2 jours

**Contact**

Béatrice FABRE  
([b.fabre@anhf.fr](mailto:b.fabre@anhf.fr))

## **L'alimentation de la personne âgée en EHPAD (végétarien et goûteux, le repas de demain)**

Nutrition et état de santé sont très liés chez le sujet âgé. Le risque majeur est la malnutrition et la dénutrition. L'alimentation doit être adaptée à l'état de santé du sujet âgé, son mode de vie et son environnement social. La seule façon de couvrir les besoins nutritionnels de la personne âgée est de lui assurer une alimentation suffisamment abondante, équilibrée et variée, incluant tous les groupes d'aliments.

**Objectifs**

- > S'adapter aux particularités alimentaire de la personne âgée
- > Acquérir les notions de prévention de la dénutrition, déshydratation
- > Prendre en compte la dimension plaisir du repas

# AFR TLIRO4

**Public**

Personnel chargé du service en salle, en chambre et le personnel de cuisine.

**Organisé par**

ACF, Alternative Conseil et Formation

**Durée**

2 jours

**Contact**

Béatrice FABRE  
(b.fabre@anfh.fr)

## Service des repas

Le service des repas est-il de qualité? Le registre est double: nutritionnel et plaisir. En effet, les EHPAD sont d'abord des lieux de vie. Ainsi, la vision de l'instant repas doit emporter sur celle du plaisir, du souvenir.

Le repas en EHPAD doit, comme le soin, retrouver du bon sens, de l'intérêt pour les

usagers et diminuer en pression sur toutes les équipes. Il est donc nécessaire de s'intéresser à la qualité du service des repas en EHPAD, au sens donné par le repas pour certains résidents, à la notion de partage et de plaisir.

**Objectifs**

- > Apporter au personnel chargé du service des repas les techniques en vigueur dans la Restauration et adaptable au poste de travail ou à la fonction de l'agent
- > Améliorer les conditions du service hôtelier et la technicité du personnel en charge du service.
- > Permettre aux usagers de bénéficier de prestations différentes, nouvelles.
- > Favoriser la relation avec le résident afin de lui apporter un service hôtelier de qualité

# AFR TLIRO5

**Public**

Cadres, chefs de cuisine, chefs d'équipe, responsables de service restauration

**Organisé par**

FRAMHEIM

**Durée**

2 jours

**Lieu & dates**

Les 15 et 16 mai 2024, Anfh Montpellier | Les 28 et 29 mai 2024, Anfh Ramonville Saint-Agne

**Contacts**

Béatrice FABRE  
(b.fabre@anhf.fr)  
Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anhf.fr)

## Réduire le gaspillage alimentaire

Cette formation est destinée aux professionnels exerçant dans un établissement de la Fonction publique hospitalière qui souhaite s'inscrire dans une démarche écoresponsable et intégrer des actions en faveur de la réduction du gaspillage alimentaire.

**Objectifs**

- > Sensibiliser les services sur un projet commun.
- > Transformer les enjeux en opportunités.
- > Se mettre en conformité avec la réglementation.
- > Développer une démarche RSO.
- > Communiquer, sensibiliser et impliquer l'ensemble des parties prenantes.
- > Identifier et quantifier des éléments entrant en jeu dans le gaspillage alimentaire.
- > Repérer les différents postes de gaspillage alimentaire.
- > Élaborer les pistes d'actions et produire des outils.
- > Repérer les solutions existantes et les points d'amélioration possibles.

**Programme****JOUR 1****Sensibilisation aux enjeux de la prévention des déchets (alimentaires, contenants et emballages)**

- > Définition du concept de gaspillage alimentaire.
- > Diversité des enjeux et répercussions du gaspillage.
- > Évolution de la politique publique et de la réglementation.
- > État des lieux des démarches d'écoresponsabilité engagées.
- > Communiquer en interne, sensibiliser et impliquer sur la thématique du gaspillage alimentaire.
- > Restitution et exploitation de résultats.

**JOUR 2****Réduire la production de déchets alimentaires**

- > Identifier et quantifier les éléments et paramètres entrant en jeu.
- > Savoir repérer les différents postes de gaspillage alimentaire.
- > Construire un plan d'action efficace par sources de gaspillage.
- > Mise en œuvre d'un dispositif de dons des surplus.
- > Quelles économies pour quelles améliorations?
- > Pourquoi et comment valoriser sur le territoire la démarche de progrès en termes de RSO de l'établissement?

# AFR TLI06

## Public

Agents de blanchisserie/ buanderie, lingères, couturières et tout personnel en lien avec la fonction linge

## Organisé par

ALTAFORMA

## Durée

2 jours

## Lieu & dates

Les 21 et 22 mars 2024, en établissement (à déterminer) | Les 17 et 18 octobre 2024, en établissement (à déterminer)

## Contacts

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anfh.fr)

# Qualité de la prestation hôtelière en EHPAD : fonction linge

Mesurer l'importance de l'attention portée au linge personnel du résident et maîtriser les techniques d'entretien.

## Objectifs

**Mesurer l'importance de l'attention portée au linge personnel du résident et maîtriser les techniques d'entretien**

- > Situer son rôle dans la qualité de la prestation hôtelière.
- > Comprendre la valeur affective du linge personnel pour le résident et sa famille et adapter son comportement en conséquence.
- > Connaître les règles de base d'entretien du linge.
- > Maîtriser les spécificités propres à la nouvelle approche « maîtrise de la bio-contamination des articles textiles traités en blanchisserie ».
- > Connaître et appliquer les gestes et postures adaptés au poste de travail.

## Programme

**Situer son rôle dans la qualité de la prestation hôtelière.**

**Identifier les règles de base en hygiène**

- > Le contexte d'hygiène.
- > Assurer les meilleures conditions d'hygiène.

**Connaître les règles de base de l'entretien du linge**

- > Le linge : gestion du linge.
- > Le traitement du linge.
- > Les procédés de lavage.
- > Les procédés de marquage du linge.
- > L'ergonomie et l'environnement de travail en blanchisserie.
- > Synthèse vers l'amélioration continue de la qualité.

**Maîtriser les spécificités propres à la nouvelle approche « Maîtrise de la bio-contamination des articles textiles traités en blanchisserie »**

- > Présentation de la méthode RABC.
- > Détail de la méthode RABC.
- > Plan d'action et système RABC.

**Comprendre la valeur affective du linge personnel pour le résident et sa famille et adapter son comportement en conséquence.**

**Connaître et appliquer les gestes et postures adaptés au poste de travail**

- > Étude des procédures types de manutention.
- > S'aider dans les manutentions d'appareils de roulage pour se préserver (principes d'économie d'énergie).
- > Ergonomie des postes de travail.

# AFR TLIRO7

**Organisé par**FORMAVENIR  
PERFORMANCES**Durée**

2 jours

**Lieu & dates**

Les 7 et 8 mars 2024,  
en établissement  
(à déterminer) | Les 3  
et 4 décembre 2024,  
en établissement  
(à déterminer)

**Contacts**

Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anhf.fr)

## Nettoyage et hygiène en institution

L'entretien des locaux a pour objectif de maintenir la propreté et l'hygiène dans les établissements pour les patients/résidents, les visiteurs et les professionnels. Il participe à la qualité de l'accueil et des soins dispensés et concourt à l'image que renvoie l'établissement

à l'extérieur. Il joue également un rôle important dans la lutte contre le risque infectieux. Cette formation se veut très pratique, concrétisée par beaucoup de mises en situations professionnelles et des exercices.

**Objectifs**

- > Connaître l'application des techniques et des règles d'hygiène dans le nettoyage.
- > Avoir les outils et protocoles pour lutter contre les risques infectieux.
- > Repérer, lors du nettoyage, le niveau de risque infectieux et mettre en œuvre les moyens appropriés.
- > Maîtriser l'utilisation du matériel et des produits d'entretien.
- > Connaître les règles de sécurité de la prévention des risques professionnels.

**Programme****JOUR 1**

- > Quelques notions de microbiologie.
- > Cadre réglementaire relatif à l'hygiène et l'entretien des locaux.
- > Faire le bilan de l'existant.
- > Connaître les précautions standard en termes d'hygiène et bien les appliquer.
- > Les principes de base du bio-nettoyage et de la lutte contre le risque infectieux.
- > Précautions en période d'épidémie voire de pandémie.
- > Outils et techniques de nettoyage utilisés en institution.

**JOUR 2**

- > Protocoles et plans de nettoyage et désinfection : chambres, sanitaires, etc.
- > Traçabilité et contrôle des prestations effectuées.
- > Savoir gérer des situations inhabituelles.
- > Gestion des déchets selon les bonnes pratiques professionnelles et le respect de l'environnement.
- > Règles de sécurité, ergonomie au travail et prévention des risques professionnels.

# AFR TLIRO8

## Public

Cadres techniques, responsables de maintenance et responsables de sécurité et techniciens méthodes de maintenance

## Organisé par

APAVE

## Durée

2 jours

## Contacts

Béatrice FABRE  
(b.fabre@anfh.fr)

# Maintenance et réglementation technique

Les établissements doivent avoir des professionnels formés aux principales obligations réglementaires.

## Objectifs

- > Connaître les principales obligations réglementaires en matière de maintenance dans les ERP type U/J.
- > Gérer les obligations réglementaires.
- > Explorer et valoriser les inspections réglementaires.
- > Connaître les préconisations d'Horizons Maintenance en matière de maintenance préventive.
- > Mettre en place une main courante pour gérer les demandes d'intervention.
- > Mettre en place un tableau de suivi des périodicités des interventions de maintenance.

## Programme

- > Les principales obligations réglementaire par type d'installation technique :
  - CVC;
  - eau & plomberie sanitaire;
  - électricité;
  - incendie (dispositifs de secours);
  - équipements de travail;
  - levage.
- > Gestion des obligations réglementaires :
  - rôle de la fonction maintenance;
  - documents de maintenance et traçabilité;
  - gestion des inspections et contrôles réglementaires.
- > Exploiter et valoriser les inspections réglementaires : gestion en interne ou externe.
- > Les préconisations Horizons Maintenance en matière de maintenance préventive :
  - présentation des gammes de maintenance préventive par lot technique;
  - niveau de qualification requis pour les différentes interventions de maintenance;
  - exemples de mode opératoires et traçabilité.
- > Mettre en place un outil de suivi des interventions de maintenance :
  - présentation de la main courante;
  - construction d'un outil de suivi des périodicités des interventions de maintenance réglementaire et préventive (exercice à partir des situations rencontrées par les stagiaires);
  - analyse d'un rapport d'inspection périodique;
  - traduire les observations en demandes d'intervention avec des indicateurs de gravité.

# AFR TLIRO9

**Public**

Tout personnel intéressé

**Organisé par**

GRETA

**Durée**

5 jours

**Lieu & dates**

Du 24 au 28 juin 2024

Perpignan

**Contacts**

Béatrice FABRE  
(b.fabre@anhf.fr)

## Initiation couture

La formation couture est une remontée de besoins des établissements publics hospitaliers car les agents qui y travaillent ne sont pas en mesure de réaliser des opérations simples de couture.

**Objectifs**

- > Être capable d'assurer des opérations de couture simple en toute sécurité.
- > Être capable de choisir les techniques, outils et matériels appropriés selon les usages.
- > Être capable de réaliser des petits travaux de couture à la machine.
- > Être capable de réaliser des petits travaux de couture à la main.

**Programme****Introduction à la couture**

- > Outils et appareils de couture.
- > Tissus.
- > Ergonomie, santé et sécurité.

**Coudre à la machine**

- > Machine: fonctionnalités et organes.
- > Préparation de la machine.
- > Pièces de la machine.
- > Prise en main de la machine.
- > Réalisations concrètes.

**Coudre à la main**

- > Équipement et matériel.
- > Réalisation de couture d'un bouton plat, de points, d'ourlets.
- > Réparation d'accrocs.
- > Retouches.
- > Changement de fermeture éclair.

# AFR TLIR10

## Public

Ouvriers de maintenance de bâtiment de la FPH devant réaliser des travaux liés à la plomberie, à l'électricité, au soudage, à la maçonnerie, aux couvertures et aux peintures

## Organisé par

GRETA

## Lieu & dates

Du 20 au 22 mars 2024, Tarbes | Du 21 au 23 mai 2024, Frontignan | Du 27 au 29 mai 2024, Frontignan | Du 5 au 7 juin 2024, perfectionnement en électricité du bâtiment | Du 12 au 14 juin 2024, Frontignan | Du 19 au 21 juin 2024, Frontignan | Du 24 au 26 juin 2024, Perpignan

## Renseignements complémentaires

La formation comporte 7 modules de 21 heures chacun

## Contacts

Béatrice FABRE  
(b.fabre@anfh.fr)

# Parcours : Personnels techniques

L'Anfh met à la disposition des établissements de FPH un parcours technique qui comprend 7 modules de 21 heures chacun afin de professionnaliser leurs agents.

## Programme

### MODULE 1

#### INITIATION À LA PLOMBERIE SANITAIRE

##### Repérage d'un réseau existant

- > Identification des principaux composants d'un réseau de distribution d'eau froide, d'eau chaude ou d'évacuation.
- > Repérage d'un réseau sur plan et sur site.

##### Techniques de façonnage

- > Cintrage.
- > Réalisation d'une dérivation.
- > Préparation d'assemblages mécaniques (collet battu).

##### Techniques d'assemblage

- > Choix du type d'assemblage.
- > Utilisation du chalumeau oxyacétylénique: brasage et soudo-brasage.
- > Étude des règles de mise en œuvre et réalisation d'assemblages sur tube de cuivre.

##### Synthèse/bilan de formation.

### MODULE 2

#### L'INITIATION ET LES PRINCIPES DE BASE EN ÉLECTRICITÉ

##### Partie théorique

- > Les différents types de matériel.
- > Les grandeurs électriques (notions de tension, intensité, puissance, résistance, fréquence, énergie; loi d'Ohm, loi de Joule).
- > Technologie des composants (gâche électrique, relais, batterie d'accumulateurs, transformateurs, etc.).

##### Sécurité des personnes, des biens et de l'environnement

- > Le risque électrique.
- > La prévention des risques électriques.

##### Les étapes de mise en œuvre

- > Pose et raccordement d'appareillages électriques (éclairage, prise, disjoncteur, minuterie, télérupteur).
- > Mise en service de l'installation.

##### Synthèse/bilan de formation.

### MODULE 3

#### L'INITIATION ET LES PRINCIPES DE BASE EN SOUDAGE

Identifier la nature des différents supports et différencier les différentes techniques de soudage en fonction de la nature des matériaux.

##### Composition des matériaux: acier, inox, aluminium

- > Leurs différentes applications.
- > Le soudage MIG-MAG.
- > Le soudage à l'arc.
- > Le soudage TIG.

##### Prise en charge du poste de soudage

- > Présentation de la pièce à réaliser.
- > Réaliser un assemblage simple et complexe.

##### Synthèse/bilan de formation.

### MODULE 4

#### INITIATION À LA MAÇONNERIE

##### Lecture de plan

- > Plan d'exécution d'ouvrages.
- > Plan de méthodes.
- > Documents relatifs à la prévention.

##### La nomenclature, le vocabulaire

- > Implantation, traçage et niveau d'ouvrages simples.
- > Implantations altimétriques et planimétriques.
- > Matériel de contrôle, de mesure et de tracé.

##### Réaliser un coffrage d'ouvrage courant

- > Coffrages traditionnels, modulaires.
- > Réservations et inserts.
- > Serrage et étaitements.
- > Installation de dalles et dallage en béton armé.
- > Mortier chaux ou ciment.
- > Joint de dilatation.

##### Assurer la pose de chapes

- > Refluée.
- > Incorporée.
- > Rapportée.

##### Préparer son poste de travail et ses équipements

- > Matériels et outillage adaptés.
- > Quantité à prévoir.
- > Bétonnière.
- > Petit engin de levage.

**Appliquer les différents types d'enduits (taché, gratté, etc.)**

- > Enduits traditionnels.
- > Mortier lent.
- > Enduits prêts à l'emploi.
- > Sceller des petits éléments de maçonnerie.
- > Matériau en adéquation avec les parties à assembler.
- > Techniques adaptées.

**Synthèse/bilan de formation.****MODULE 5****PERFECTIONNEMENT EN ÉLECTRICITÉ DU BÂTIMENT****Partie théorique**

- > Les lois fondamentales en électricité.
- > Les différents types d'appareillage et les composants.
- > Les caractéristiques principales des appareillages de sécurité.

**Étapes de mise en œuvre**

- > Domotique: pose d'un coffret VDI.
- > Raccordement des prises au coffret VDI et brassage.
- > Câblage de l'intérieur du coffret VDI à partir du DTI.
- > Entretien et maintenance de communication par courant faible: poire d'appel, contrôle d'accès par visiophone, gâche, interphone et porte automatisée.
- > Raccordement et maintenance de BAES (présence et conformité des blocs, visibilité des blocs, vérification de l'état de fonctionnement des composants).
- > Changement d'un appareil défectueux.

**Synthèse/bilan de formation.****MODULE 6****LE DIAGNOSTIC ET LA MAINTENANCE DES COUVERTURES****Les différents types de couverture.****Points à surveiller dans le cadre d'une maintenance des couvertures.****Les principaux désordres et leurs causes.****Actions de maintenance**

- > Remplacement d'ardoises.
- > Nettoyage des toitures et des gouttières.
- > Évacuation des eaux pluviales: entretien des chéneaux et descentes.
- > Traitement d'étanchéité.
- > Localisation d'infiltration.
- > Traitement des liaisons menuiserie-couverture.

**Règles d'hygiène et de sécurité lors des interventions: prévention des risques de chute, problématique liée à la présence d'amiante dans les ardoises en fibro-ciment.****Gestion du début et de la fin de chantier.****Synthèse/bilan de formation.****MODULE 7****LA PRÉPARATION ET LA PEINTURE DE TOUS TYPES DE SUPPORT****> Connaître la composition d'une peinture:**

- peinture acrylique;
- peinture glycérophthalique.

**> Identifier les différents outils et matériaux.****> Appréhender les différents travaux de peinture/altérations:**

- travaux de préparation;
- travaux d'apprêts;
- travaux de finitions;
- DTU 59.1 et qualités de finition.

**> Quantifier un chantier:**

- surfaces brutes et nettes;
- rendement d'une peinture et consommation d'enduit.

**> Apprendre à réchampir:**

- mettre en peinture;
- préparer des fonds;
- tracer un motif;
- peindre;
- replier un chantier et gérer les déchets.

**Synthèse/bilan de formation.**

## AFR TLIR11

### Public

Agents nommés dans le corps à la suite d'un recrutement par concours ou sur liste d'aptitude, agents détachés ou ayant bénéficié d'une intégration directe dans le corps

### Organisé par

En attente de marché national

### Durée

27 jours

### Contacts

Anissa BOUKHALFI  
(a.boukhalfi@anhf.fr) –  
Florence BOCQUEL  
(f.bocquel@anhf.fr)  
Calendrier détaillé  
communiqué sur  
demande.

## FAE Technicien hospitalier et Technicien supérieur hospitalier

L'arrêté du 21 août 2013 fixe les modalités d'organisation et le contenu de la Formation d'adaptation à l'emploi (FAE) des membres du corps des Techniciens hospitaliers et Techniciens supérieurs hospitaliers (TH et TSH).

La formation doit être achevée à la fin de l'année qui suit la nomination, le détachement ou l'intégration directe.

### Objectifs

#### Approfondir les connaissances sur le fonctionnement de l'hôpital et les établissements sociaux et médico-sociaux

- Perfectionner les connaissances en matière de ressources humaines.
- Développer ou renforcer les compétences en matière de management.
- Acquérir des connaissances techniques spécifiques nécessaires à l'exercice des fonctions.

### Programme

- Module 1 – Le cadre d'exercice en établissement de santé ou établissement social ou médico-social relevant de la Fonction publique hospitalière (1 semaine soit 35 h).
- Module 2 – Techniques de management et de communication (12 jours soit 84 h).
- Module 3 – Connaissances techniques spécifiques aux établissements de la FPH permettant l'exercice des fonctions des TH et TSH (2 semaines soit 70 h).

# AFN TLIR12

**Public**

Tout agent de la FPH

**Organisé par**

CRISALYDE

**Lieu & dates**

(1) 19 mars 2024,  
en distanciel |  
(2) 6 juin 2024,  
en distanciel |  
(3) 1<sup>er</sup> octobre 2024,  
en distanciel |  
(4) 15 novembre 2024,  
en distanciel

**Durée**

1 jour (7 heures)  
en distanciel

**Contacts**

Anissa BOUKHALFI  
(a.boukhalfi@anfh.fr) –  
Florence BOCQUEL  
(f.bocquel@anfh.fr)

## Renforcement de la cybervigilance – Actions de sensibilisation et de gestion des incidents liés au risque cyber

Les établissements de santé sont des cibles particulièrement vulnérables aux cyber-attaques, comme l'illustre l'augmentation des attaques par rançongiciel qui les affectent actuellement, avec en particulier pour conséquence la perturbation du fonctionnement des services médicaux, dans un contexte de crise sanitaire grave.

En cohérence avec la feuille de route stratégique du numérique en santé de «Ma santé 2022», un plan de renforcement de la cybersécurité des hôpitaux a été validé en juin 2019, appuyé par l'Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (ANSSI).

**Objectifs**

Lors de cette formation, les apprenants sont sensibilisés à la cybervigilance, pour être en mesure de détecter les menaces, alerter, et appliquer les premières mesures réflexes en cas de cyberattaque. La formation alterne des contenus théoriques, des temps d'échanges, des démonstrations et des jeux de mise en situation. Ces derniers permettent d'illustrer, très concrètement, la manière dont un agent pourrait ouvrir accidentellement la porte à une cyberattaque.

- Appréhender la cybercriminalité, ses objectifs, et les risques inhérents aux établissements de santé.
- Prendre conscience du rôle contributeur de chacun dans la cybersécurité des établissements de santé.
- Être en mesure de détecter les menaces les plus courantes et de réagir.
- Accompagner l'adoption du numérique au sein des établissements de santé en adoptant une posture de vigie et de diffusion des bonnes pratiques.

# AFN TLIR13

## Organisé par

En attente de marché

## Contacts

Anissa BOUKHALFI  
(a.boukhalfi@anhf.fr) –  
Florence BOCQUEL  
(f.bocquel@anhf.fr)

## Numérique en santé

Ce programme se voit accompagné de la stratégie « Innovation santé 2030 ». Ainsi, le gouvernement investit massivement dans le numérique en santé. C'est dans ce dernier cadre qu'a été lancée la stratégie d'accélération « Santé numérique », qui vise à faire de la France un leader dans ce domaine. Cinq axes structurent cette stratégie, dont le premier intégralement dédié à la formation. En effet, l'ensemble des professionnels de la santé doit être formé au numérique pour être capable de maîtriser ces nouveaux

outils, appréhender les enjeux engendrés par le numérique et faire face aux nouveaux risques associés tels que les cyberattaques.

Dans une approche pluridisciplinaire visant à créer un socle commun de compétences nécessaires à tous, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, le ministère de la Santé et de la Prévention, ainsi que l'ensemble des représentants des formations ont élaboré conjointement un référentiel socle de compétences du numérique en santé.

### Objectifs

La formation au numérique en santé à travers le référentiel de compétences, vise à doter l'ensemble des professionnels de la santé de compétences communes et minimales, que chaque professionnel de la santé se doit de maîtriser pour être capable d'appréhender les grandes transformations engendrées par le numérique.

### Programme

Pour garantir une formation commune et transversale, il est préférable que le programme respecte les cinq domaines décomposés en quinze compétences listées ci-après ainsi que leurs capacités associées.

#### Données de santé

- > Identifier un usager ou un professionnel de santé.
- > Caractériser et traiter la donnée à caractère personnel de santé en appliquant la réglementation.
- > Accéder aux données de santé en respectant les exigences professionnelles et légales.

#### Cybersécurité en santé

- > Concevoir et maintenir sécurisé son environnement numérique de travail.
- > Se prémunir et réagir face aux incidents.

#### Communication en santé

- > Utiliser les outils permettant d'interagir avec les usagers pour une transmission efficace de l'information.

- > Interagir de manière adaptée entre professionnels, avec l'utilisateur, avec les aidants et accompagnants et avec les institutions et administrations.
- > Interagir sur internet en maîtrisant son identité numérique.

#### Outils numériques en santé

- > Maîtriser les logiciels métiers et les services numériques.
- > Utiliser un objet connecté ou une application mobile et analyser leur fiabilité.
- > Utiliser les outils et services socles adaptés.
- > Identifier leur articulation avec d'autres dossiers partagés.
- > Chercher de l'information probante en santé.

#### Télesanté

- > Maîtriser la réglementation de la télesanté.
- > Pratiquer la télesanté en lien avec l'équipe de soin et l'utilisateur.

# AFR TLIR14

**Public**

Agents de blanchisserie,  
agents de production  
linge, blanchisseurs

**Organisé par**

CTTN IREN

**Durée**

24 jours

**Lieu & dates**

Du 17 octobre 2023  
au 17 mai 2024,  
CHU Montpellier |  
Du 7 novembre 2023  
au 26 avril 2024,  
CH Carcassonne

**Contacts**

Florence BOCQUEL  
(f.bocquel@anfh.fr)

# Préparation au CAP Métiers de la blanchisserie industrielle

Cette formation vise à accompagner les agents de blanchisserie à obtenir une qualification reconnue et leur permettant une polyvalence aux différents postes de travail au sein d'une blanchisserie.

Le CAP Métiers de la blanchisserie industrielle est enregistré au RNCP sous le n°12841.

**Objectifs**

- > Se préparer aux épreuves du CAP Métiers de la blanchisserie industrielle.
- > Acquérir la qualification nécessaire pour occuper tous les postes de travail de réception du linge, de lavage, de finition, de maintenance et d'expédition.
- > Acquérir les connaissances technologiques et les savoir-faire fondamentaux nécessaires à l'utilisation des équipements de son environnement professionnel.

**Programme**

La formation comprend **six regroupements de 4 jours**. Le stagiaire quitte le lieu de formation avec des documents à travailler et des devoirs à renvoyer chaque semaine par correspondance, ou à remettre le premier jour de la session suivante au formateur :

- > français et histoire-géographie-éducation civique ;
- > mathématiques et sciences physiques et chimiques ;
- > préparation et mise en œuvre d'activités techniques de blanchisserie :
  - l'entreprise et son environnement,
  - les matériaux et les articles,
  - les salissures et tâches,
  - les produits utilisés,
  - les procédés de traitement des articles,

- les moyens de production,
- la maintenance préventive de premier niveau,
- la santé et la sécurité au travail,
- la qualité et le contrôle,
- la mise en œuvre d'activités techniques de blanchisserie,
- prévention-santé-environnement.

Cette formation sera organisée dans une blanchisserie hospitalière et permettra l'alternance entre apports théoriques et mise en pratique.

7.

**Handicap –  
Famille**

# AFR HAF01

**Public**

Tout professionnel intervenant auprès d'adolescents en situation de handicap

**Organisé par**

FORMASSAD

**Renseignements complémentaires**

Béatrice FABRE  
(f.fabre@anhf.fr -  
Geneviève PONS  
(g.pons@anhf.fr)

## La sexualité des adolescents et des adultes en institution

Les professionnels des établissements médico-sociaux éprouvent la nécessité de se former sur la thématique de la sexualité des adolescents hébergés, soignés et accompagnés en institution. En effet, la prise en compte de plus en plus marquée des droits des usagers et la complexité de l'accompagnement de la sexualité des personnes handicapées et/ou adolescents amènent les professionnels à s'interroger. Il s'agira donc, dans le cadre de cette action de

formation, de connaître la sexualité des adolescents porteurs de handicap, afin de mieux prendre en compte la sexualité dans la prise en charge globale des personnes en institution et de savoir déterminer les repères qui confèrent à la sexualité sa juste place dans le fonctionnement institutionnel et la prise en charge psychologique, éducative et médicale. Un projet de prévention et un référentiel d'attitudes communes seront réfléchis.

**Objectifs****Comprendre la sexualité des adolescents en situation de handicap, accueillis en établissement**

> Repérer ses propres représentations de la sexualité pour qu'elles n'interfèrent pas dans l'accompagnement professionnel et proposer dans leurs équipes respectives une méthodologie pour la prise en compte de la sexualité dans le projet individuel de la personne accueillie et le projet institutionnel de l'établissement.

- > Identifier les situations complexes liées à la sexualité.
- > Élaborer un référentiel d'attitudes communes au sein des établissements.

# AFR HAF02

**Organisé par**

En cours de consultation

## Le soin et l'éducatif : comment concilier les deux ?

Il est aujourd'hui acquis d'accompagner, de penser le résident dans sa globalité. Les 2 piliers du médico-social que sont l'éducatif et le soin doivent s'articuler. A cet endroit se joue de la conflictualité, du clivage qu'il convient de travailler de façon transdisciplinaire, avec le souci de la trajectoire existentielle du résident qui ne peut se cloisonner.

### **Objectifs**

Appréhender l'articulation  
entre la dimension soin et  
éducative dans une démarche  
qui implique différents  
professionnels

# AFR HAF03

**Organisé par**

En cours de consultation

## Accompagnement à la parentalité

Les professionnels qui interviennent auprès des parents ont pour mission de les soutenir dans leur rôle auprès de leur(s) enfant(s) et de les accompagner afin qu'ils puissent mobiliser leurs ressources et compétences parentales. L'objectif visé étant qu'ils soient en mesure de

répondre au mieux aux besoins de leur(s) enfant(s) en fonction de l'âge et de la problématique dans laquelle il(s) se trouve(nt). Dans cet optique, il s'agit d'avoir une approche de la parentalité également en lien avec les différents éléments de son environnement.

### Objectifs

**Accompagner les parents  
dans leur fonction parentale**

- > Définir la parentalité avec ses différentes dimensions
- > Appréhender les évolutions de la famille et des rôles parentaux
- > Savoir mobiliser et soutenir les compétences et ressources parentales

# AFR HAF04

**Public**

Tout professionnel intervenant dans le secteur du handicap

**Organisé par**

INFIPP

**Lieu & dates**

Les 3 et 4 juin 2024,  
CH Carcassonne

**Contacts**

Béatrice FABRE  
(f.fabre@anhf.fr) –  
Geneviève PONS  
(g.pons@anhf.fr)

## Développer la capacité d'autodétermination chez les personnes en situation de handicap mental et/ou psychique

L'autodétermination renvoie au fait de rendre l'usager acteur de sa vie, à la hauteur de ses capacités. Cette formation vous permettra d'adapter les postures professionnelles et de développer les outils facilitant l'autodétermination des personnes accueillies, dans leur parcours de vie.

**Objectifs****Analyser la posture et les pratiques actuelles pour faire émerger les bonnes pratiques**

- > Construire une posture et une culture professionnelle liées au rétablissement.
- > Comprendre le concept d'autodétermination et l'impact sur les pratiques.
- > Mettre en place une organisation et un environnement favorisant l'autodétermination, le pouvoir d'agir comme moteur de l'inclusion sociale, professionnelle des personnes.
- > Proposer des interventions innovantes autour de l'empowerment.

- > Bousculer sa pratique professionnelle et son mode d'intervention pour s'engager dans la recherche des attentes des personnes et les mettre en lien avec sa propre qualité de vie au travail.
- > Travailler sur la question de la stigmatisation liée au handicap.
- > Maîtriser les outils prenant en compte la personne, ses compétences, ses besoins et son environnement.

# Les incontournables, un podcast de l'Anfh

Soucieuse de donner une voix à l'ensemble des agents de la Fonction publique hospitalière, l'Anfh vous invite à écouter son nouveau podcast « Les incontournables », qui donne la parole aux professionnels pour apporter un regard sensible sur les métiers en tension, leurs enjeux et leurs spécifications.



**Anfh** Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

Écoutez les podcasts  
« Les incontournables »  
en scannant  
le QR code avec  
votre smartphone  
ou sur votre plate-  
forme habituelle.



[WWW.ANFH.FR](http://WWW.ANFH.FR)

8.

**Qualité –  
Finances –  
Achats**

## AFR QFA01

### Public

Médecins  
coordonnateurs,  
directeurs, cadres  
de santé, infirmières  
coordonnatrices,  
cadres administratifs

### Organisé par

ADVITAM

### Durée

2 jours

### Lieu & dates

Les 4 et 5 avril 2024,  
Anfh Ramonville  
Saint-Agne

### > Groupe 1

les 5 et 6 mars 2024

### > Groupe 2

les 19 et 20 mars 2024

Anfh Montpellier

### Contacts

Florence BOCQUEL  
(f.bocquel@anhf.fr) –  
Anissa BOUKHALFI  
(a.boukhalfi@anhf.fr)

## Optimiser votre codage PATHOS et GIR : véritable enjeu financier en EHPAD

Le décret du 21 décembre 2016 met en œuvre la réforme de la tarification en EHPAD prévue par la loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement. L'allocation budgétaire est désormais forfaitaire pour la section soin et la section dépendance. Ainsi, l'évaluation de la dépendance (grille GIR) et du besoin en soin

(grille PATHOS) est plus que jamais stratégique. À l'instar du secteur sanitaire, il convient de développer une véritable optimisation des codages PATHOS et GIR en EHPAD. Cette formation offre une nouvelle approche plus stratégique d'optimisation du codage en EHPAD.

### Objectifs

- > Expliquer les liens entre les outils de codage et la tarification,
- > Traduire le codage en conséquences tarifaires et sa répercussion sur les moyens humains.
- > Identifier les bonnes pratiques soins/administration dans l'optimisation du codage.
- > Intégrer sa pratique du codage dans un processus institutionnel maîtrisé.
- > Évaluer ses propres pratiques en termes de codage avec des outils et des méthodes adaptés.

### Programme

#### Expliquer les liens entre les outils de codage et la tarification. Traduire le codage en conséquences tarifaires et sa répercussion sur les moyens humains

- > Évaluation de la dépendance moyenne des résidents d'un EHPAD calculée au moyen de la réalisation d'un GMP.
- > Évaluation de la charge en soin moyenne des résidents d'un EHPAD calculée au moyen de la réalisation d'un PMP.
- > Le financement des EHPAD.
- > Comprendre les enjeux budgétaires et l'impact du GMP sur les dotations d'un CPOM.
- > Enjeu du GMP pour l'EPRD.
- > Simulation budgétaire à partir des variations du GMP et du PMP de l'établissement.
- > Présentation des moyennes nationales et objectifs de l'établissement.

#### Identifier les bonnes pratiques soin/administration dans l'optimisation du codage

- > Apprendre, à partir de la réalisation d'une EGS, comment chaque soin requis peut justifier la cotation d'un soin dans la grille PATHOS.

- > Pratique d'une évaluation gériatrique au regard de PATHOS.
- > Élaboration d'un Plan d'accompagnement personnalisé en tenant compte de la connaissance de la grille AGGIR au moment de la réalisation de ce PAP.
- > Apport de la grille AGGIR et de la coupe PATHOS pour réévaluer le plan de soins et le Projet d'accompagnement personnalisé.

#### Intégrer sa pratique du codage dans un processus institutionnel maîtrisé

- > Codage grille AGGIR.
- > Codage outil PATHOS.

#### Évaluer ses propres pratiques en termes de codage avec des outils et des méthodes adaptées

- > Analyse de la traçabilité des dossiers de soin dans la perspective de l'évaluation.
- > Utilisation des outils mis à disposition des établissements par la CNSA pour analyser la cohérence des données GIR et PATHOS pour chaque dossier.

# AFR QFA02

## Public

Directeurs, présidents de CME, personnels médicaux, directeurs des soins, cadres de santé, coordinateurs des risques liés aux soins, responsables qualité

## Organisé par

CNEH

## Durée

1 jour

## Dates et lieux

18 mars 2024

A distance

## Renseignements complémentaires

Florence BOCQUEL  
(f.bocquel@anhf.fr) –  
Anissa BOUKHALFI  
(a.boukhalfi@anhf.fr)

# Les nouveautés de la certification HAS V2020

Se préparer et conduire sa démarche de certification V2020 au sein de son établissement.

## Objectifs

- > Prendre connaissance des perspectives (attendus, enjeux, évolutions) liés à la certification V2020.
- > Découvrir les méthodes d'évaluation : indicateurs, patients traceurs, parcours traceurs, traceurs ciblés, évaluations de thématiques.
- > Anticiper l'impact sur la démarche qualité et gestion des risques de l'établissement et sur les orientations stratégiques.

## Programme

### Vers la V2020

- > Le cadre général de la V2020.
- > La composition et l'articulation du référentiel.
- > La présentation des critères impératifs.
- > Les modalités de visite de certification et le calendrier.

### La démarche méthodologique et les attendus

- > La place de la méthodologie « traceur » dans la certification et le lien entre les différentes méthodes d'évaluation.
- > Quelle méthode utilisée, quand et pourquoi ?
- > Les modalités de réalisation.
- > Comment définir un plan d'action et un plan de communication autour.

### La médicalisation de la certification

- > Le travail en équipe.
- > La pertinence des soins et des résultats.
- > L'implication et la participation du patient.

### Les attendus qualité : adapter et animer la démarche

- > Le pilotage de la démarche qualité – gestion des risques.
- > Les filières et parcours patients.
- > Le système d'information & documentaire de la V2020.
- > La conception du rétro-planning.
- > La définition d'un plan de communication motivant.

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Apports cognitifs et conceptuels, mise en situation et/ou études de cas, utilisation de différents supports : présentation, vidéo, jeu de rôle.

# AFR QFA03

## Public

Directeurs et responsables qualité gestion des risques, assistants qualité, professionnels impliqués dans la démarche qualité

## Organisé par CNEH

## Durée 2 jours

## Dates et lieu 3-4 juin 2024 A distance

## Contacts Florence BOCQUEL (f.bocquel@anhf.fr) – Anissa BOUKHALFI (a.boukhalfi@anhf.fr)

# Le compte qualité dans la certification HAS V2020

Cette nouvelle itération s'annonce centrée sur l'évaluation des résultats pour le patient, la pertinence des soins et le travail en équipe. Les résultats de cette certification simplifiée et au cœur des pratiques du terrain, impactent significativement le financement des établissements de santé, dont l'importance va encore croître dans les prochaines années.

Les exigences et les enjeux des démarches qualité et sécurité des soins sont ainsi renforcés. Garder tout leur sens auprès des équipes des unités de soins permettra que le fruit de l'engagement des professionnels soit pérennisé.

## Objectifs

- > Identifier les nouveautés du compte qualité de la certification V2020.
- > Appréhender le contenu du compte qualité.
- > Acquérir la méthodologie et les outils pour sa bonne réalisation.
- > Définir une stratégie de pilotage à la mise en œuvre du compte qualité.
- > Mettre en œuvre une évaluation interne et son suivi.

## Programme

### JOUR 1

#### Appréhender le contenu du compte qualité HAS V2020

- > Le compte qualité : sa place dans la démarche de certification HAS et la présentation de l'outil.
- > Les données de profiling, leurs utilisations.
- > Les données pré-analytiques, leurs impacts au niveau de la démarche qualité de l'établissement et pour la visite des experts-visiteurs HAS.

#### Comment renseigner de manière opérationnelle le compte qualité ?

- > La méthodologie et les outils pour sa bonne réalisation.

### JOUR 2

#### Définir une stratégie de pilotage à la mise en œuvre du compte qualité

- > Les modalités de renseignement du compte qualité :
  - par qui ?
  - les groupes de travail en lien ?
  - l'impact du groupement (GHT, privé) ?
- > Le rétro-planning.
- > Le lien avec les outils institutionnels (PAQSS, outils de reporting, etc.).

#### Assurer le suivi du compte qualité.

#### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- > Cas pratiques (visionnage d'un compte qualité), ateliers de travail (renseignement d'un compte qualité), échanges et discussions autour d'outils, réflexion sur ses pratiques professionnelles et son propre positionnement.

# AFR QFA04

## Public

Personnels médicaux, directeurs des soins, cadres de santé, directeurs et responsables qualité et gestion des risques, tout professionnel impliqué dans la démarche qualité

## Organisé par

CNEH

## Durée

2 jours

## Dates et lieu

29 30 avril 2024

A distance

## Contacts

Florence BOCQUEL  
(f.bocquel@anfh.fr) –  
Anissa BOUKHALFI  
(a.boukhalfi@anfh.fr)

# Le patient traceur et le parcours traceur dans la certification HAS V2020

Voici le lancement de la certification HAS V2020 ! Cette nouvelle itération s'annonce centrée sur l'évaluation des résultats pour le patient, la pertinence des soins et le travail en équipe. Les résultats de cette certification simplifiée et au cœur des pratiques du terrain, impactent significativement le financement des établissements de santé, dont l'importance va encore croître dans les prochaines années.

Les exigences et les enjeux des démarches qualité et sécurité des soins sont ainsi renforcés.

Garder tout leur sens auprès des équipes des unités de soins permettra que le fruit de l'engagement des professionnels soit pérennisé.

## Objectifs

- > Acquérir la méthodologie et les outils pratiques pour la mise en place du parcours traceur.
- > Appréhender la place du patient et des traceurs dans la démarche qualité et sécurité des soins.
- > Comprendre les liens entre la méthode du patient/ parcours traceur et les autres outils de la certification HAS.
- > Comprendre les liens avec l'évaluation interne et le compte qualité.
- > Se préparer aux modalités de visite.

## Programme

### JOUR 1

#### Appréhender les méthodes des traceurs : patient traceur, parcours traceur, traceur ciblé et évaluation thématique

- > Définitions, enjeux, objectifs :
  - le patient traceur ;
  - le patient traceur ;
  - le parcours traceur ;
  - le traceur ciblé ;
  - les évaluations thématiques.
- > Place des méthodes traceurs au niveau de la démarche qualité et au niveau de la certification HAS V2020.

#### Réaliser un « patient traceur » : Qui ? Quoi ? Comment ? Quand ?

- > Les étapes.
- > Les règles à respecter.
- > Les facteurs de réussite.
- > Les outils à disposition.

### JOUR 2

#### Réaliser un « parcours traceur » : Qui ? Quoi ? Comment ? Quand ?

- > Les étapes.
- > Les facteurs clés de réussite.
- > Les outils à disposition.

## Se préparer aux autres modalités de visite

- > Les traceurs ciblés.
- > Les évaluations thématiques.

## Formaliser un plan d'action pré-certification afin d'intégrer les méthodes des traceurs (patient et parcours traceurs, traceurs ciblés) auprès des équipes.

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- > Vidéo CNEH (Powtoon) : vidéos explicatives du patient traceur et du parcours traceur, du traceur ciblé et d'une évaluation thématique, permettant de présenter les méthodes.
- > Cas pratiques (réalisation d'un patient traceur, réalisation d'un parcours traceur), ateliers de travail (adaptation de grilles parcours traceur, élaboration de sa feuille de route de préparation de la visite de certification).
- > Jeux de rôle (patient traceur, parcours traceur).
- > Échanges et discussions autour d'outils, de conseils.
- > Réflexion sur ses pratiques professionnelles et son positionnement.

## AFR QFA05

### Public

Tout personnel travaillant sur la chaîne AFR (Accueil – Facturation – Recouvrement)

**Organisé par**  
CNEH

**Durée**  
3 jours

### Lieu & dates

Du 5 au 7 juin 2024,  
Anfh Montpellier |  
Du 12 au 14 juin 2024,  
Anfh Ramonville  
Saint-Agne

### Contacts

Anissa BOUKHALFI  
(a.boukhalfi@anfh.fr) –  
Florence BOCQUEL  
(f.bocquel@anfh.fr)

## Les incontournables de la chaîne : Accueil – Facturation – Recouvrement

Les activités réalisées autour de la facturation des soins se professionnalisent. Le niveau de compétence demandé aux personnels concernés s'avère significativement élevé. Ils doivent comprendre la complexité du processus de facturation, maîtriser sa logique et décrypter son « jargon » spécifique.

Le passage à la facturation directe des soins externes (FIDES ACE) a bien montré qu'elle doit

désormais respecter des standards de qualité, en ce qui concerne notamment l'admission des patients.

Plus récemment, le programme national SIMPHONIE (pour Simplification du parcours administratif à l'hôpital) propose de nouveaux outils numériques et des accompagnements pour simplifier, digitaliser le parcours administratif à l'hôpital et repenser les métiers.

### Objectifs

- > Donner une vision globale de la facturation des soins en hôpital public.
- > Apporter les définitions nécessaires à la compréhension des termes de la facturation des soins.
- > Passer en revue l'ensemble des règles de tarification et de facturation des soins hospitaliers.

### Programme

#### JOUR 1

#### Appréhender le financement des établissements hospitaliers et la facturation des soins

- > Objectif 1 – Donner des repères sur le coût de la santé en France et le financement des soins hospitaliers.
- > Objectif 2 – Présenter les grands principes du paiement des frais de soins et hors soins.
- > Objectif 3 – Présenter le processus de facturation des soins et hors soins.

#### JOUR 2

#### Appréhender l'activité d'admission

- > Objectif 1 – Présenter en détail les activités de l'admission : l'identitovigilance, les droits des patients.
- > Objectif 2 – Présenter en détail les activités de l'admission : la couverture sociale.

### INTERSESSION

#### JOUR 3

#### Appréhender la tarification des soins et les activités de facturation/recouvrement.

#### Connaître les évolutions à venir dans les métiers de la facturation des soins

- > Objectif 1 – Présenter les tarifs utilisés pour la facturation des soins.
- > Objectif 2 – Présenter les activités de facturation et de recouvrement.
- > Objectif 3 – Présenter le programme SIMPHONIE.

# AFR QFA06

## Public

Tout personnel exerçant à l'hôpital, en EHPAD ou en établissement relevant des secteurs de l'enfance, du handicap et des familles

## Organisé par

FOCUS QUALITÉ

## Lieu & dates

Les 14 et 15 mars 2024,  
Ramonville Saint-Agne |  
23 avril 2024, à distance |  
Les 25 et 26 avril 2024,  
Ramonville St-Agne |  
Le 4 juin 2024,  
à distance

## Contacts

Anissa BOUKHALFI  
(a.boukhalfi@anhf.fr) –  
Florence BOCQUEL  
(f.bocquel@anhf.fr)

# Démarche qualité

Alors que les démarches qualité font désormais intégralement partie de la culture sanitaire, sociale et médico-sociale, il est parfois difficile pour les professionnels de terrain de comprendre tous les enjeux de ces dynamiques. En particulier, certains professionnels n'ont bénéficié d'aucun enseignement sur cette

thématique dans le cadre de leur scolarité ou de leur carrière et expérience professionnelle. Appréhender l'intérêt des démarches qualité dans le domaine de la santé, est aujourd'hui indispensable, pour l'ensemble des personnels, y compris les moins diplômés.

## Objectifs

Permettre aux participants d'appréhender, de comprendre le bien fondé et de s'approprier les concepts de base des démarches qualité en établissement sanitaire, social ou médico-social afin d'être en mesure d'adapter leurs pratiques professionnelles et de s'y impliquer au quotidien et de disposer d'une vision pragmatique et simple de la démarche qualité.

- > Connaître les obligations des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux en matière de qualité et les enjeux associés.
- > Appréhender les concepts et principes de mise en œuvre des démarches qualité.
- > Comprendre les outils permettant d'intégrer la démarche qualité et sécurité dans les pratiques quotidiennes de chacun des professionnels.
- > Appréhender les rôles et les missions des différents acteurs en matière de démarche qualité.
- > Savoir comment s'impliquer dans une démarche qualité.

# AFR QFA07

**Public**

Directeurs d'ESMS,  
personnels en charge de  
la démarche qualité en  
ESMS, personnels  
d'encadrement

**Organisé par**

ADVITAM

**Lieu & dates**

30-31 janvier 2024,  
Anfh Ramonville  
Saint-Agne

**Contact**

Anissa BOUKHALFI  
(a.boukhalfi@anhf.fr)

# Gestion des événements indésirables

La gestion des événements indésirables s'intègre dans la politique globale de gestion des risques associés aux accompagnements des usagers. Le retour et l'analyse des événements permettent de mettre en place un programme d'amélioration de la qualité et de la sécurité

des prises en charge et d'améliorer le niveau de culture de la sécurité et de la bienveillance des professionnels.  
Ce dispositif imposé par les autorités administratives est nouveau pour les professionnels.

**Objectifs**

Cette formation a pour ambition d'amener les participants à être en mesure de définir et mettre en œuvre une procédure de signalement des événements indésirables en ESMS conforme à la réglementation.

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- > identifier la nouvelle réglementation définissant les dysfonctionnements graves à signaler aux autorités administratives dans les ESMS;
- > définir la procédure associée, mobiliser les acteurs et informer les autorités le cas échéant;
- > apprécier les faits et analyser leurs conséquences;
- > organiser le suivi des événements indésirables en ESMS;
- > communiquer en cas d'événement grave majeur.

# AFR QFA08

## Public

Directeurs d'établissement, responsables des affaires financières, responsables facturation

## Organisé par

EMS

## Durée

3 jours

## Lieu & dates

Les 28-29 février 2024, Anfh Ramonville Saint-Agne | 26 Septembre 2024, à distance (groupe de Ramonville Saint-Agne) | Les 7 et 8 mars 2024, Anfh Montpellier | 13 septembre 2024, à distance (groupe de Montpellier)

## Contacts

Florence BOCQUEL (f.bocquel@anh.fr) – Anissa BOUKHALFI (a.boukhalfi@anh.fr)

# La nouvelle réforme du SMR 2023

La réforme du financement des soins de santé spécialisés (SMR) est un enjeu clé dans de nombreux systèmes de santé.

Une formation sur la réforme du financement des SMR est importante car elle permet de comprendre le système de financement actuel, d'explorer les modèles de financement

alternatifs, d'apprendre des bonnes pratiques et de développer les compétences nécessaires pour mener à bien la réforme. Cela contribue à améliorer l'accès aux soins spécialisés, à promouvoir l'efficacité et l'équité dans la fourniture des services de santé.

## Objectifs

- > **Comprendre la réforme du financement SSR/SMR et ses impacts sur les ressources de l'établissement.**
- > **Connaître les modalités de mise en œuvre** et envisager les leviers pour développer ses recettes et valoriser son activité.
- > **Repérer les impacts stratégiques de la réforme** sur le pilotage de son service SSR/SMR.

## Programme

### JOUR 1

#### Présentiel

- 1 – La DMA SSR
- > Principe d'un financement basé sur l'activité.
- > Décrets de janvier 2022 et évolutions des autorisations.
- > Modèle de financement V2022 comparé au modèle antérieur V2021 – Compartiments « activité » (gestion ATIH).
- > Modalités de construction de la grille des tarifs – En comparaison du modèle antérieur.

### JOUR 2

#### Présentiel

- 2 – Algorithme V2022
- > Le groupe Nosologique = traduction « médicalisée » du séjour (Hospitalisation à temps complet) de la journée (Hospitalisation à temps partiel).
- > Place et conséquences de la démarche de RÉADAPTATION dans le nouveau modèle (à partir de comparaisons avec les données d'activité et de valorisation de l'établissement issues de VISUAL VALO SSR).
- > Place et conséquences des indicateurs de LOURDEUR dans le nouveau modèle (à partir de comparaisons avec les données d'activité et de valorisation de l'établissement issues de VISUAL VALO SSR).

- > Les niveaux de sévérité.
- > Présentation des 3 volumes ATIH des GME.

- 3 – Les nouveaux tableaux OVALIDE (à partir des derniers tableaux d'activité de l'établissement)
- > Qualité (Q).
- > Descriptif de l'activité (D).
- > Valorisation (V).
- > Complémentaires (ACE – Transports, etc.).

### JOUR 3

#### Distanciel

- > Analyse de pratiques professionnelles.
- > Apports et aides en lien avec les situations rencontrées.
- > Reprise de certaines questions, certaines évolutions et modifications du modèle en préparation (CSARR par exemple).

**Retrouvez  
toutes les formations  
sur le site  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)**



**Anfh** Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

[WWW.ANFH.FR](http://WWW.ANFH.FR)

9.

**Pluridisciplinaire**

# AFR PLU01

## Public

Tout professionnel de la FPH

## Organisé par

NONAKA CONSEIL

## Durée

3 jours

## Lieu & dates

Du 22 au 24 avril 2024,

EHPAD Frontignan |

Du 17 au 19 juin 2024,

Anfh Ramonville

Saint-Agne

## Contacts

Béatrice FABRE

(b.fabre@anhf.fr) –

Geneviève PONS

(g.pons@anhf.fr)

# Communiquer avec bienveillance en utilisant des techniques de la Communication non violente (CNV)

On a beau parler de vocation, les agents hospitaliers qui travaillent dans le soin sont humains. Ils vivent la plupart du temps pour tenir dans un contexte en tension, en négligeant ou en ignorant leurs besoins. De ce fait, ils réagissent sous le coup des émotions ou bien s'en coupent complètement. La justesse, l'efficacité, l'écoute, sont des qualités de communication requises pour gérer des interactions complexes avec les collègues, les patients, les familles. Elles en sont forcément impactées.

C'est pour cela que la démarche de s'orienter vers des techniques de CNV a tout son sens : dépasser les tensions, les blocages qui, sur le terrain apparaissent insurmontables, c'est possible grâce à ce processus vivant qui permet d'associer ce qui se passe en soi, pour pouvoir se relier à l'autre. C'est la colonne vertébrale de la démarche CNV.

## Objectifs

- > Comprendre ce qu'est « communiquer ».
- > Appréhender les freins à une communication de qualité.
- > Clarifier son mode de communication.
- > Communiquer de manière plus efficace et bienveillante dans le respect de soi-même et des autres.
- > Mieux communiquer dans un contexte tendu et/ou conflictuel en utilisant des techniques de la CNV.

## Programme

### JOUR 1

- > Bienveillance, de quoi parle-t-on ?
- > La présence Girafe.
- > La cartographie émotionnelle.

### JOUR 2

- > « Laisser pisser le chacal » pour grimper à la verticale de la girafe.
- > À la loupe, par-delà les filtres.
- > Vers l'horizon de l'autre.

### JOUR 3

- > Les différentes façons de recevoir... un scud !
- > Placer la bienveillance au centre de sa communication en situation professionnelle.

# AFR PLU02

## Public

Tout personnel médical, paramédical, administratif

## Organisé par GRIEPS

## Durée

3 jours

## Lieu & dates

Les 31 janvier, 1<sup>er</sup> février et 1<sup>er</sup> mars 2024, Anfh Ramonville Saint-Agne

## Contacts

Geneviève PONS  
(g.pons@anhf.fr)

# Distance relationnelle entre usagers et professionnels : un équilibre à trouver

Parler de distance relationnelle et de modification profonde de la relation avec les usagers au sein de l'hôpital demande une démarche pédagogique s'appuyant sur la quadrature suivante :

- > des apports cognitifs pour appréhender, clarifier certaines notions ou concepts ;
- > des liens forts avec le vécu expérimental des participants quel que soit leur exercice professionnel ;

- > des mises en situations professionnelles simulées pour mobiliser les concepts partagés et pour mieux comprendre les attitudes et postures professionnelles adaptées en fonction des situations rencontrées ;
- > des analyses réflexives de pratiques professionnelles afin de mettre en lumière les ressources, les difficultés mais aussi les potentialités à venir des stagiaires devant les enjeux futures de leur pratique.

## Objectifs

- > Maintenir un accompagnement de qualité du patient et de sa famille dans toutes les situations y compris celles d'imprévu et de contraintes.
- > Définir les concepts « distance relationnelle » et « accompagnement ».
- > Analyser les émotions/ mécanismes de défense et leurs impacts sur la relation avec le patient et sa famille.
- > Distinguer communication, information et relation.
- > Développer une relation de confiance avec le patient et sa famille.
- > Adapter sa posture dans le triangle équipe soignante, patient, famille, en fonction des contraintes situationnelles.

## Programme

### JOUR 1

#### Clarifier les concepts

- > Appréhender la place de l'utilisateur au sein de l'hôpital et l'impact potentiel sur la relation avec les professionnels.
- > Développer des compétences communicationnelles.
- > Distinguer les notions d'information, de communication et de relation.
- > Explorer collectivement le concept de distance relationnelle en s'appuyant sur son vécu expérimental.

### JOUR 2

#### Savoir se situer dans la juste distance relationnelle

- > Approfondir la définition du concept de distance relationnelle.
- > Identifier les attitudes et contre-attitudes du professionnel favorisant ou défavorisant la relation et la distance.
- > L'impact de la proxémie.
- > Repérer les attitudes, contre-attitudes, mécanismes de défense et leur impact.
- > Expérimenter la relation de confiance et la prise de distance relationnelle.

## TRAVAIL INTERSESSION

### JOUR 3

#### Pratiques professionnelles et analyse de pratiques professionnelles

- > Analyser sa pratique professionnelle en situation communicationnelle et/ou relationnelle.
- > Expérimenter la triade patient/famille/professionnel.
- > Se situer dans un travail collectif pour cheminer vers une juste distance relationnelle.

## AFR PLU03

### Public

Tous les personnels médicaux, paramédicaux, administratifs, techniques, logistiques

### Organisé par

ATTITUDE

### Durée

3 jours

### Lieu & dates

Du 4 au 6 mars 2024, Anfh Montpellier | Du 27 au 29 mars 2024, Anfh Ramonville Saint-Agne | Du 5 au 7 juin 2024, Anfh Ramonville Saint-Agne | Du 17 au 19 juin 2024, Anfh Montpellier

### Contacts

Béatrice FABRE (b.fabre@anfh.fr) – Geneviève PONS (g.pons@anfh.fr)

# Sophrologie, réflexologie, méditation, autohypnose : présentation et initiation à des méthodes alternatives de gestion du stress

La sophrologie comme la relaxation, la méditation ou l'hypnose sont des méthodes alternatives de gestion du stress, permettant de mieux gérer les situations de crise ou de tension, plus largement les difficultés inhérentes à l'activité des professionnels des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

L'impact de ces méthodes sur la qualité de la prise en charge mérite d'être souligné, de même que plus largement leur impact sur la qualité de vie au travail au sein de ces établissements. La pandémie du Covid-19 a mis en exergue l'urgence d'outiller les personnels hospitaliers pour mieux gérer les situations de stress, de crise et de tension qu'ils vivent depuis des semaines et dans leur quotidien et préserver la qualité et la sécurité des soins.

### Objectifs

- > Découvrir les méthodes alternatives de gestion du stress que sont la sophrologie, la réflexologie, la méditation et l'autohypnose, spécificités et limites.
- > Gérer le stress grâce à des méthodes alternatives.
- > Initiation aux méthodes alternatives de gestion du stress en s'appropriant les techniques de relaxation « minute ».
- > Construire un plan d'action personnalisé pour réguler son stress au quotidien.
- > Présenter les parcours de formation possibles dans le cadre des activités professionnelles.

### Programme

#### Découverte des techniques de gestion du stress

- > Rappel du contexte dans lequel est dispensé la formation.
- > Présentation des mécanismes du stress et des techniques de gestion du stress :
  - identifier pour chacune des techniques les principes de base, connaître les fondamentaux, leurs spécificités et leurs limites ;
  - pratique de plusieurs types de respiration consciente pour mesurer les bienfaits immédiats et exercices corporels.

#### Initiation aux techniques de gestion du stress

- > Atelier pratique et études de cas.
- > Initiation sous forme de relaxation minute.
- > Les 4 émotions, leur rôle et leur fonction.
- > Adapter les techniques par rapport aux situations de travail vécues.

#### Construire une stratégie durable de gestion du stress

- > Synthèse des journées 1 et 2.
- > Ateliers pratiques : séance de relaxation et sophrologie : gérer positivement ses émotions.
- > Intégration d'une technique choisie par le stagiaire pour faciliter son appropriation et son utilisation au quotidien.
- > Construire son plan d'action personnalisé.
- > Découverte des parcours de formation possibles pour monter en compétences sur l'une ou l'autre de ces méthodes dans le cadre des activités professionnelles.

# AFR PLU04

## Public

Tout agent de la FPH

## Organisé par

DÉMÉTER

## Durée

3 jours

## Lieu & dates

Du 24 au 26 janvier 2024,  
Anfh Ramonville Saint-  
Agne | Du 5 au 7 juin  
2024, Anfh Ramonville  
Saint-Agne

## Contacts

Béatrice FABRE  
(b.fabre@anfh.fr) –  
Geneviève PONS  
(g.pons@anfh.fr)

# Initiation à la pratique de la méditation en pleine conscience

Dans le contexte actuel de sollicitations multiples, nous constatons une forte accélération de nos rythmes de vie, une saturation d'informations. C'est une course effrénée dans laquelle nous sommes engagés avec une sur-réactivité, un oubli de soi, un stress prolongé pouvant conduire à un épuisement professionnel.

La « pleine conscience », internationalement reconnue par la communauté scientifique pour son efficacité sur le bien-être physique et

émotionnel, invite à vivre pleinement l'instant présent. Elle offre de nouvelles perspectives et propose des outils utilisables au quotidien, dans sa vie personnelle et professionnelle, pour gérer ses émotions, réduire le stress et prévenir le burn-out.

S'initier à la méditation de pleine conscience permet de prendre du recul face aux situations rencontrées et de mieux réguler son stress afin de réagir de façon positive et adaptée en contexte professionnel.

## Objectifs

- > Comprendre les fondements de la méditation de pleine conscience, son intérêt et ses bienfaits.
- > Prendre conscience de son état émotionnel et repérer les facteurs d'épuisement professionnel.
- > S'approprier des outils pour la pratique de la méditation en pleine conscience et les intégrer au quotidien pour prévenir, accompagner et réduire l'épuisement professionnel.

## Programme

### JOUR 1

#### Partage d'un socle commun de connaissances

- > Anxiété, stress, épuisement professionnel : définition et distinction.
- > Spécificités pour les professionnels de santé.
- > La méditation de pleine conscience : définition, application et intérêt en prévention et accompagnement du stress et de l'épuisement professionnel.
- > Prendre conscience de ses pensées, ses émotions, ses sensations physiques : passer du mode « réaction » au mode « réponse consciente ».

### JOUR 2

#### Vivre l'instant présent

- > Le mode « Faire » en pilotage automatique.
- > Le mode « Être » dans l'instant présent.
- > Les pratiques formelles de la méditation de pleine conscience (PC) : comprendre, expérimenter.
- > Les pratiques informelles de la méditation de PC.
- > Les outils d'auto-observation.

### JOUR 3

#### La méditation de pleine conscience dans le travail au quotidien

- > Commencer sa journée.
- > Travailler dans l'attention consciente.
- > Pratiquer avec tous ses sens.
- > Se ressourcer, prendre soin de soi.
- > Finir sa journée.
- > Préparer son sommeil.
- > Vivre pleinement ses journées de repos.
- > Gérer ses freins.
- > Asseoir sa pratique pour aller plus loin.

# AFR PLU05

## Public

Tout public confronté à des situations de stress professionnel et potentiellement en situation d'épuisement professionnel

## Organisé par

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

## Durée

3 jours

## Lieu & dates

Les 22 et 23 janvier 2024 | Le 29 février 2024, Anfh Montpellier | Les 8 et 9 février 2024 | Le 11 mars 2024, Anfh Ramonville Saint-Agne | Les 12 et 13 septembre 2024 | Le 7 octobre 2024, Anfh Ramonville Saint-Agne

## Contacts

Geneviève PONS  
(g.pons@anhf.fr) –  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anhf.fr)

# La gestion du stress et la prévention de l'épuisement professionnel

Dans la Fonction publique hospitalière, différentes contraintes pèsent sur les personnels et peuvent interférer sur la qualité du travail et les relations avec les usagers : patients ou résidents. Des réformes successives et des exigences de maîtrise des dépenses de santé pour les établissements sanitaires et médico-sociaux s'accompagnent fréquemment de

réorganisations de services, restructurations, modifications ou évolution des postes de travail qui impactent les conditions de travail de chacun. L'objectif de cette formation est de mettre clairement en évidence les causes du stress et ses conséquences négatives ainsi que les ressources à utiliser.

## Objectifs

- > Clarifier la notion de l'épuisement professionnel et ses composantes clés.
- > Comprendre les mécanismes du stress et ses manifestations.
- > Réaliser un état des lieux de sa relation avec le stress.
- > Appréhender ses modes de fonctionnement mental, ses comportements, sa relation au stress grâce à l'ANC.
- > Identifier les situations susceptibles de générer stress et épuisement professionnel.
- > Repérer ses réactions personnelles en situation difficile.
- > Acquérir des techniques afin de gérer et prévenir les situations de stress.
- > Gérer ses modes mentaux.
- > Favoriser la bascule vers un mode adaptatif au stress.
- > Identifier les ressources personnelles ou extérieures mobilisables pour (ré)agir.
- > Transférer les acquis en situation professionnelle.
- > Voir le stress (non chronique) comme une opportunité de développement et une ressource.
- > S'exercer aux techniques de régulation.

## Programme

### Clarification de la notion d'épuisement professionnel et ses composantes clés

- > Analyse objective des situations de travail.
- > Raisons et enjeux de l'épuisement au travail pour les professionnels de santé.
- > Distinguer stress, bore-out, brown-out et burn-out.
- > Les conséquences de l'épuisement professionnel sur les individus et les institutions.

### Les mécanismes du stress et ses manifestations

- > État des lieux de sa relation au stress.
- > Perception individuelle du stress.
- > Clarification et définition du concept du stress (SGA).
- > Différentes typologies du stress.
- > Identification de son profil pour se déculpabiliser.
- > Compréhension du fonctionnement mental grâce à l'ANC.
- > Les trois familles de stress.
- > L'approche ANC.
- > Les centres de décision du cerveau.
- > Les situations susceptibles de générer du stress et épuisement professionnel.
- > Environnement et conditions de travail.

- > Le rôle professionnel et le stress.
- > La confrontation aux situations difficiles.
- > Lien entre stress, conflits, situations « gâchettes ».
- > La sur-adaptation des soignants.

### Repérage de ses réactions personnelles en situation difficile

- > Grille de lecture des réponses face aux stimuli.
- > Repérage de ses propres tendances.
- > La place des émotions.

### Les solutions – Stratégie anti-stress afin de prévenir le stress

- > Les modes mentaux ou GMM.
- > La GMM dans la pratique.
- > Les ressources personnelles ou extérieures pour (ré)agir.
- > Transférer les acquis en situation professionnelle : plan d'action.
- > Voir le stress comme une opportunité de développement personnel et professionnel.
- > Exercices de régulation expliqués puis mis en pratique, ou atelier de réalité virtuelle permettant une immersion.

# AFR PLU06

**Public**

Tout professionnel  
de la FPH

**Organisé par**

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

**Durée**

3 jours

**Lieu & dates**

Du 26 au 28 février 2024,  
Anfh Ramonville Saint-  
Agne | Du 12 au 14 juin  
2024, Anfh Montpellier |  
Du 2 au 4 octobre 2024,  
Anfh Ramonville  
Saint-Agne

**Contacts**

Béatrice FABRE  
(b.fabre@anfh.fr) –  
Geneviève PONS  
(g.pons@anfh.fr)

## Faire face aux situations d'agressivité et de violence en établissement

Les professionnels de santé sont amenés à rencontrer des situations de violence dans leur quotidien aussi bien en équipe, avec les résidents/patients, qu'avec les familles.

Il est important de prendre du recul par rapport à ces situations afin de répondre de manière adaptée par la prévention, le soutien et l'accompagnement des équipes.

La mise en place d'un dispositif de formation va permettre à ces professionnels de santé de mieux comprendre, prévenir et agir face à ces phénomènes de violence et d'agressivité.

Cette formation n'a pas pour ambition de former les participants à la gestion des situations de violence physique (agressions physiques, troubles du comportement, etc.).

**Objectifs**

- > Définir les notions d'agressivité et de violence.
- > Repérer, analyser et prévenir les situations violentes et agressives, ou ressenties comme telles, dans le cadre du travail.
- > Identifier les facteurs déclenchant et favorisant ces situations.
- > Réfléchir de manière individuelle et collective sur les moyens à mettre en œuvre dans l'accompagnement adapté des comportements agressifs ou violents.
- > Savoir adopter un comportement pour faire face à une situation d'agressivité ou de violence (savoir réagir et adapter des techniques de communication).
- > Proposer au sein de son établissement et/ou de son service, des méthodes de prévention de l'agressivité.

# AFR PLU07

## Public

Tout professionnel de santé

## Organisé par

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

## Durée

10 jours

## Lieu & dates

Du 4 au 8 mars 2024 |  
Du 18 au 22 mars 2024,  
Anfh Montpellier |  
Du 27 au 31 mai 2024 |  
Du 24 au 28 juin 2024,  
Anfh Ramonville-  
St-Agne

## Contacts

Béatrice FABRE  
(b.fabre@anfh.fr) –  
Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anfh.fr)

# Initiation à la langue française des signes

Les personnes atteintes de surdité doivent faire face à une double stigmatisation, celle de la surdité et celle de la maladie. Les personnes sourdes et malentendantes représentent une population fragilisée quant à l'accès aux soins. Il existe un décalage culturel avec les entendants. Les professionnels de santé devant prendre en charge ces patients sont confrontés à des problèmes de communication.

Les réflexes face à une personne sourde ou malentendante reposent généralement sur de fausses croyances notamment que la communication écrite peut pallier les difficultés orales.

Or, un grand nombre de personnes sourdes et malentendantes ont une mauvaise compréhension de l'écrit. Il existe aussi une surestimation de l'efficacité de la lecture labiale.

La compréhension de ce qui est dit ne s'élève qu'à 50 % du message.

Cette formation permet une première approche de la langue française des signes et une connaissance des signes principaux afin de pouvoir faciliter l'accueil et l'orientation mais aussi de rassurer une personne sourde ou malentendante, lors de son activité professionnelle.

## Objectifs

- > Appréhender la culture sourde.
- > Appréhender les fondamentaux de la gestuelle et des mimiques par un premier apprentissage des bases communes (alphabet, se présenter, signer son nom, chiffres, etc.).
- > Apprentissage de dialogues de base.
- > Apprendre le vocabulaire spécifique à son activité par des démonstrations filmées et des mises en situation dans le cadre de dialogues simples et efficaces.

## Programme

### MODULE 1

#### Introduction à la langue des signes française et signes de communication

- > Dactylogogie.
- > Communication de base.
- > Comprendre la langue française des signes à travers son origine et son histoire.
- > Première approche de la culture sourde et des principes de la gestuelle de communication.

#### Les sourds et la culture sourde:  l ments de courtoisie et comportement

- > Comprendre la surdité (causes, différences, etc.) et l'audition.
- > Sensibilisation sur la différence sourd/malentendant et entendant.
- > Signes de communication et politesse.
- > Postures.
- > Proformes.

#### Les bases de vocabulaire et de dialogues simples et courants

- > Les signes de l'habitat et de ses équipements.
- > Approche de la syntaxe de la LSF.
- > Signes des moyens de transport et locomotion.
- > Signes des administrations.
- > Signes des métiers liés à l'activité des stagiaires, liés à l'établissement.
- > Signes des loisirs et des sports.
- > Signes de l'alimentation.
- > Signes de la santé, des soins.
- > Signes des émotions.

### MODULE 2

- >  laboration de dialogues adaptés aux fonctions de chaque stagiaire.
- > Recueil nécessaire à chaque dialogue.
- > Construction et acquisition des dialogues.

# AFR PLU08

## Public

Agents exerçant en établissement de la fonction publique

## Organisé par

CAP Formation Conseil

## Durée

2 jours

## Lieu & dates

Les 16 et 17 septembre 2024, Anfh Montpellier

## Contacts

Béatrice FABRE  
(b.fabre@anhf.fr)

# La communication facile à lire et à comprendre (FALC)

L'accessibilité à l'information passe par une meilleure prise en compte des difficultés de lecture et/ou de compréhension que peuvent avoir les personnes déficientes intellectuelles, les personnes en situation d'illettrisme, les étrangers.

Toute information publique devrait être accessible à tous.

C'est une formation pour découvrir ce qu'est le FALC, s'entraîner à rédiger des écrits Faciles À Lire et à Comprendre et mettre en place une démarche de validation des écrits rédigés.

## Objectifs

> Comprendre les difficultés rencontrées par les personnes en situation d'illettrisme, les personnes étrangères et les personnes déficientes présentant des difficultés de lecture et comprendre leurs différences.

- > Connaître et comprendre les règles relatives au « Facile À Lire et à Comprendre ».
- > Connaître la procédure de validation du FALC et réfléchir à la mise en place d'une méthodologie d'évaluation.
- > Identifier les sources d'incompréhension dans la communication orale et écrite avec des usagers.
- > Acquérir des bases pour favoriser une communication adaptée.
- > Identifier les supports à utiliser selon les situations et découvrir des outils, des supports en FALC existants.

## Programme

### MODULE 1

CONCEVOIR DES OUTILS DE COMMUNICATION EN FACILE À LIRE ET À COMPRENDRE

#### La problématique de l'accessibilité à l'information

- > Comprendre l'enjeu de l'accessibilité à l'information.
- > Les situations pouvant présenter des difficultés de compréhension.

- > L'illettrisme, les troubles cognitifs et la déficience intellectuelle.
- > Les difficultés en lecture et compréhension : identifier les différences et les similitudes.

#### Le « Facile À Lire et à Comprendre » : origine, intérêts et règles européennes

- > Découverte des techniques de traduction des documents en « Facile À Lire et à Comprendre », des outils d'aide (banque de pictogrammes, logiciels, etc.) : présentation des règles, des outils, sur ordinateur.
- > Focus sur l'accessibilité numérique.
- > Mises en application : transcription de différents types de documents courts (notices, textes réglementaires, règles de grammaire) en FALC ;
- > La participation des personnes en situation de handicap dans l'élaboration du « facile à lire et à comprendre » : connaître la réglementation et réfléchir à la façon de mobiliser des personnes déficientes intellectuelles pour valider les documents rédigés en FALC.

### MODULE 2

S'APPROPRIER DE LA DOCUMENTATION RÉDIGÉE EN FACILE À LIRE ET À COMPRENDRE POUR POUVOIR LA COMMUNIQUER

#### La problématique de l'accessibilité à l'information

- > Mise en situation pour comprendre l'enjeu de cette accessibilité.
- > Réflexion sur des situations dans lesquelles on peut avoir des difficultés de compréhension.
- > Informations sur l'illettrisme, les troubles cognitifs et la déficience intellectuelle, les difficultés en lecture et compréhension : identifier les différences et les similitudes.
- > Découvrir les sources d'incompréhension.
- > Les expressions imagées, le vocabulaire à double sens.
- > Les références culturelles différentes.

#### Mises en application

- > Mots à éviter.
- > Mots à favoriser.
- > Les messages qui peuvent être insécurisants.
- > Apprendre à formuler simplement une information.
- > Découvrir des outils déjà rédigés en FALC : guides santé, guides mutuelle, notices des médecins.

# AFR PLU09

**Organisé par**  
FORMACTION  
PARTENAIRES

**Durée**  
2 jours

**Lieu & dates**

Les 22 et 23 janvier 2024,  
Anfh Ramonville Saint-  
Agne | Les 29 février et  
1<sup>er</sup> mars 2024, Anfh  
Montpellier

**Contacts**

Béatrice FABRE  
(b.fabre@anh.fr) –  
Fatima SARAIVA  
(f.saraiva@anh.fr)

# Maîtriser son temps pour en gagner

Ce marché peut être déployé par plusieurs organismes de formation. Ci-dessous le programme détaillé de FORMACTION PARTENAIRES.

**Objectifs**

- > Identifier les principales lois relatives à la gestion du temps.
- > Modéliser ses pratiques quant à la gestion du temps.
- > Organiser son temps de travail.
- > Identifier les facteurs de parasitage, gagner en qualité de vie au travail.
- > Utiliser les outils de l'organisation efficace du temps de travail pour gagner du temps et diminuer son stress et développer un projet individuel d'optimisation du temps.

**Programme**

**JOUR 1**

**Identifier les principales lois relatives à la gestion du temps.**

**Modéliser ses pratiques quant à la gestion du temps :**

identifier ses priorités pour mieux gérer le temps.

**Organiser son temps**

**de travail :** acquérir des méthodes d'organisation du travail : utiliser les outils d'organisation et de gestion du temps pour gagner du temps et maîtriser son stress.

**JOUR 2**

**Identifier les facteurs de parasitages, gagner en qualité de vie au travail :**

utiliser les outils de l'organisation efficace du temps de travail pour gagner du temps, diminuer son stress et développer un projet d'optimisation du temps.

**Utiliser les outils efficaces, développer un projet individuel d'optimisation du temps**

- > Comment déterminer ses objectifs individuels d'amélioration (BMDI).
- > Entraînement à l'utilisation des outils.

# AFR PLU10

## Public

Tout agent de la FPH

## Durée

2 jours

## Organisé par

ANTIDOTE EXPERTISE

## Lieu & dates

9 et 10 octobre 2024

## Contacts

Béatrice FABRE  
(b.fabre@anfh.fr)

# Communiquer sur les réseaux sociaux

L'omniprésence des réseaux sociaux dans la vie quotidienne génère des risques.

Les agents suscitent un réel intérêt pour les nouveaux outils de communication mais restent vulnérables quant à leur utilisation.

Il est donc nécessaire d'appréhender les fondamentaux sur les réseaux sociaux mais aussi de communiquer et d'échanger en prenant conscience des éventuels risques encourus et des principaux dangers impliqués.

## Objectifs

- > Identifier les représentations sur les réseaux sociaux et connaître les fondamentaux sur les réseaux sociaux.
- > Identifier les risques pour la santé physique et psychique des utilisateurs des réseaux sociaux et les mesures préventives à adopter.
- > Repérer les formes de cybercriminalité dont le harcèlement.
- > Adopter des pratiques d'utilisation sécurisée des réseaux sociaux.
- > Faire une utilisation responsable des réseaux sociaux pour en prévenir les risques juridiques et préserver son e-réputation.
- > Réagir et savoir alerter les personnes ressources internes et externes à l'institution en cas d'utilisation illicite des réseaux sociaux.

## Programme

### Rôles, typologies, fonctionnalités des réseaux sociaux

- > Représentations, rôles, typologies des réseaux sociaux.
- > Principes pour bien les utiliser.

### Santé et bien-être psychosocial de l'utilisateur des réseaux sociaux

- > Risques physiques et psycho-sociaux pour les utilisateurs des réseaux sociaux.
- > De l'utilisation des réseaux sociaux à la dépendance.
- > Mesures préventives en termes d'hygiène de vie pour les utilisateurs.

### Cybercriminalité et harcèlement sur les réseaux sociaux

- > Phénomène de cyberharcèlement sur les réseaux sociaux : définitions et quelques chiffres.
- > Cybercriminalité et harcèlement sous ses différentes formes.

### Utilisation sécurisée des réseaux sociaux

- > Profils privé/public/professionnel différenciés.
- > Mots de passe fiables et changés régulièrement et utilisation des pseudos.
- > Configurer les paramètres de sécurité de ses réseaux sociaux.

### Bonnes pratiques d'utilisation des réseaux sociaux et respect du droit

- > Respecter la vie privée d'autrui.
- > Faire preuve de considération et ne pas nuire.
- > Obtenir les autorisations pour publier l'image ou une production d'autrui.
- > Respect du secret professionnel, de la discrétion et devoir de réserve.
- > Préservation de son e-réputation.

### Conduite à tenir en cas d'une utilisation abusive ou illicite des réseaux sociaux

- > Conserver les preuves des faits et éviter toute réplique directe et immédiate.
- > Si implication professionnelle, alerter sa hiérarchie et sa direction.
- > Déposer plainte en cas d'infraction pénale, voire poursuivre en justice.
- > Demander l'effacement de la publication auprès du fournisseur.
- > Demander le déréférencement du contenu illicite au moteur de recherche.
- > Signaler le compte sur la plateforme du gouvernement.

# AFR PLU11

**Public**

Tout agent de la FPH à trois ans maximum de la retraite

**Organisé par**

FORMAVENIR  
PERFORMANCES

**Durée**

4 jours (2 + 2)

**Lieu & Dates**

25 et 26 avril + 21 et 22 mai 2024

**Contacts**

Béatrice FABRE  
(b.fabre@anhf.fr)  
Prérequis: être à 3 ans de la retraite a minima

## Se préparer à la retraite

Comme toute étape importante de la vie, la retraite doit se préparer afin de la vivre au mieux.

**Objectifs**

Être au clair avec tous les aspects administratifs de la retraite (changement de statut, protection sociale du retraité, etc.).

**Programme****JOUR 1****Le sens de la retraite**

- > Les représentations sur la retraite et les retraités.
- > Évolutions sociales et temps de retraite.
- > La problématique de la retraite.

**Les démarches administratives préparatoires**

- > Le changement de statut et les démarches administratives.
- > Le système français des retraites.
- > Les conséquences financières.
- > Les assurances complémentaires.
- > L'habitat.
- > Les derniers mois d'activité.

**JOUR 2****Le capital santé (angle médical)**

- > Le corps et le bien-être à l'âge de la retraite (évolution des grandes fonctions corporelles).
- > Que faire pour bien vieillir?

**Le temps de la retraite**

- > Entrer dans sa retraite: le processus de changement, préparer son départ de l'entreprise.
- > Le projet de retraite individuel: se projeter dans l'avenir.
- > Préparation du travail d'intersession: plan de construction du projet de vie.

**JOUR 3****La gestion des relations interpersonnelles**

- > Présentation du cheminement effectué durant le temps de l'intersession.
- > La gestion des relations: les lieux de sociabilité, la vie affective et psychologique, etc.

**La gestion patrimoniale**

- > Droits patrimoniaux: les impôts, les exonérations de taxes, la gestion du patrimoine.
- > Pourquoi organiser ses obsèques de son vivant?

**JOUR 4****Le capital santé**

- > Diététique et équilibre alimentaire: évolution des besoins, prévention de certaines maladies.
- > Surveillance du poids, ce qu'il faut faire et ne pas faire.

**Le temps de la retraite:**

entrer dans sa retraite, en devenir acteur.

# AFR PLU12

**Public**

Tout agent de la FPH  
qui forme de manière  
occasionnelle

**Organisé par**

NONAKA CONSEIL

**Durée**

2 jours

**Lieu & dates**

Les 18 et 19 mars 2024,  
Anfh Montpellier

**Contacts**

Béatrice FABRE  
(b.fabre@anh.fr)

Prérequis : avoir une  
expérience de formateur

## Renforcer sa posture de formateur occasionnel au sein de son établissement

Cette action doit permettre aux formateurs internes et occasionnels, qui ont une réelle expérience de la formation, de vivre un accompagnement entre pairs, avec la présence professionnelle d'un consultant extérieur.

Des apports théoriques sont prévus :

- > la ou les postures d'un formateur en situation d'animation ;
- > la gestion de groupe dans un contexte tendu ou tout simplement au cœur d'indisciplines ordinaires.

Mais ces apports ne seront pas les plus importants. Nous organiserons des temps d'analyse de pratiques et de simulation en utilisant potentiellement toute la gamme des outils que nous avons à notre disposition.

**Objectifs**

- > Maîtriser les méthodes essentielles pour faire baisser la pression.
- > Prendre du recul sur la relation et sa propre posture de formateur
- > Tenir le cap de son animation,
- > Gérer le stress de l'animation,
- > Gérer son énergie en animation
- > Identifier les composantes de la posture de formateur et analyser sa propre posture

**Programme****JOUR 1**

- > Séquence 1 : Dis-moi comment tu apprends, je te dirai quel formateur tu es
- > Séquence 2 : Prendre la parole pour la donner
- > Séquence 3 : Le graal, c'est l'analyse des pratiques réelles

**JOUR 2**

- > Séquence 4 : Quand le train train déraile
- > Séquence 5 : Tout commence à la fin

# AFR PLU13

Organisé par  
DÉMOS

## Durée

6 heures par module

## Renseignements complémentaires

4 modules e-learning de  
6 heures soit 24 heures.  
Plateforme accessible  
en illimité sur 6 mois  
ou 1 an.

## Contacts

Florence BOCQUEL  
(f.bocquel@anhf.fr) –  
Anissa BOUKHALFI  
(a.boukhalfi@anhf.fr)

# Orthodidacte : orthographe, grammaire, conjugaison et syntaxe (e-learning)

Le parcours de formation Orthodidacte s'étale sur quatre niveaux de difficulté. Il contient 276 thèmes (autant de cours et autant d'exercices), rattachés à sept catégories : accords, conjugaison, grammaire, homophones, orthographe, rédaction pro, vocabulaire. Ces thèmes sont aussi reliés à un référentiel de compétences. Dix formats d'exercices sont

disponibles sur la plateforme : phrases à trous, phrases audio à compléter, phrases à corriger, repérages, dictées de mots, QCM, etc. Pour une thématique donnée, la modalité de formation et d'évaluation choisie est toujours la plus adaptée. Par exemple, les exercices sur les homophones recourent à des enregistrements audio.

## Objectifs

- > Acquérir les règles de base de la langue française.
- > Consolider ses connaissances en langue française.
- > Maîtriser les règles de base de la grammaire.
- > Améliorer la qualité rédactionnelle des écrits professionnels.

## Programme

### MODULE 1 ORTHODIDACTE

Acquérir les règles de base de la langue française ; réviser les fondamentaux ; gagner en assurance rédactionnelle pour des messages simples et récurrents ; être capable d'écrire sans erreur un courriel simple et court.

### MODULE 2

Consolider ses connaissances en langue française ; gagner en autonomie dans la rédaction de courts écrits professionnels ; être capable de repérer et corriger ses erreurs.

### MODULE 3 ORTHODIDACTE

Maîtriser les règles de base de la grammaire ; maîtriser les fondamentaux des règles d'écriture ; utiliser efficacement les techniques de communication écrite ; rendre les documents compréhensibles : écrire pour être lu et compris.

### MODULE 4

Améliorer la qualité rédactionnelle des écrits professionnels : chat, courriels, réseaux sociaux ; utiliser efficacement les principes de communication multicanale ; être capable d'écrire des courriels concis et pertinents.

# AFR PLU14

**Public**

Membres du personnel en situation d'encadrement, y compris personnel médical et agents des services RH/formation

**Organisé par**  
WOONOZ**Contacts**

Florence BOCQUEL  
(f.bocquel@anfh.fr) –  
Anissa BOUKHALFI  
(a.boukhalfi@anfh.fr)

## Projet Voltaire : rédiger sans faute et renforcer son expression (e-learning)

Le Projet Voltaire est un service en ligne de remise à niveau personnalisée en orthographe et en expression. La formation permet d'acquies les bons automatismes pour écrire sans faute, s'exprimer avec clarté et structurer ses idées. Un algorithme effectue un diagnostic permanent du degré d'autonomie de l'apprenant face à chacune des difficultés encore en

jeu, et au fil de son apprentissage. Le parcours est ainsi totalement personnalisé en fonction des lacunes et du rythme d'acquisition de chacun.

Aujourd'hui, le Projet Voltaire compte 6 millions d'utilisateurs, dont déjà près de 3 000 agents formés parmi les délégations de l'Anfh.

**Objectifs**

- > Écrire sans faute et produire des écrits soignés.
- > Savoir structurer ses idées pour être efficace dans la rédaction de ses écrits professionnels.
- > Employer les bons mots pour avoir la certitude d'être bien compris et convaincant.
- > S'exprimer avec clarté à l'écrit comme à l'oral pour favoriser l'efficacité et l'évolution professionnelle.

**Programme****MODULE 1****PARCOURS ORTHOGRAPHE  
PROGRAMME**

- > Ce parcours recense toutes les règles d'orthographe et de grammaire à maîtriser pour rédiger des écrits soignés et sans faute.
- > À partir d'une évaluation initiale de 15 minutes, l'apprenant sera orienté vers le module le plus adapté à son niveau.

**MODULE 2****PARCOURS EXPRESSION  
PROGRAMME**

- > Ce parcours permet de renforcer l'efficacité professionnelle de l'agent en expression écrite et orale grâce aux modules suivants :
  - module vocabulaire : travail approfondi sur un corpus de 600 mots à forte valeur ajoutée dans un environnement professionnel ;
  - module syntaxe et ponctuation.
- > Travail approfondi sur les 37 règles de l'efficacité du discours.
- > Les entraînements sont totalement individualisés ; l'énergie est concentrée sur les difficultés de l'apprenant.

## **AFR PLU15**

**Public**

Tout professionnel désireux d'améliorer sa communication par e-mail

**Organisé par**  
WOONUZ

**Durée**

3 heures

**Contacts**

Anissa BOUKHALFI  
(a.boukhalfi@anfh.fr) –  
Florence BOCQUEL  
(f.bocquel@anfh.fr)

## **iBellule MAIL – Savoir rédiger un e-mail (e-learning)**

Parce que chaque courriel engage la réputation et la crédibilité de l'établissement comme de vous-même, il est important de bien maîtriser les bonnes pratiques en matière de rédaction d'écrits professionnels.

Le dispositif iBellule MAIL, formation en ligne, aide à la rédaction d'e-mails professionnels clairs et convaincants.

**Objectifs**

- > Développer ses performances dans la maîtrise des bonnes pratiques du courriel professionnel.
- > Rédiger des e-mails efficaces qui seront appréciés par les équipes et partenaires internes et externes.

**Programme**

- > Savoir qui mettre en destinataire ou en copie.
- > Soigner l'objet de ses messages.
- > Choisir la bonne formule d'introduction.
- > Apprendre à bien enchaîner ses idées.
- > Utiliser un style clair et facile à appréhender.
- > Conclure et saluer de manière adaptée.
- > Adopter une mise en page sobre et efficace.
- > Connaître les formules à bannir.

10.

**Psychiatrie**

## AFR PSY01

### Public

Infirmiers ayant intégré la psychiatrie avec une ancienneté de moins de deux ans et diplômés du référentiel de formation en soins infirmiers

### Organisé par

En attente de marché

### Contacts

Anissa BOUKHALFI  
(a.boukhalfi@anfh.fr) –  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anfh.fr)

## Accompagner la professionnalisation des infirmiers en psychiatrie

La conception de ce dispositif s'appuie sur quatre éléments de contexte majeurs, soulevés par les équipes RH et les professionnels des EPSM :

- > la part des enseignements de spécialité qui ont été fortement réduits dans les maquettes du diplôme IDE actuel ;
- > la perte accélérée de la transmission intergénérationnelle des savoirs et pratiques mis en œuvre au sein des établissements due aux nombreux départs en retraite des infirmiers du

secteur psychiatrique en charge d'assurer la formation des nouvelles recrues ;

- > la diversification des lieux d'exercice professionnel avec un développement des prises en charge ambulatoire et un travail important de psychiatrie de liaison ; cette évolution nécessite des professionnels qualifiés dans la spécialité ;
- > le rôle de l'infirmier en soins psychiatriques évolue vers un rôle d'acteur pivot pour la coordination du parcours de soin.

### Objectifs

- > Apporter les compléments théoriques et cliniques pour favoriser la réussite de la professionnalisation des nouveaux infirmiers recrutés en secteur psychiatrique.
- > Consolider les savoirs fondamentaux de la spécialité et les mettre en lien avec la pratique.
- > Développer la posture et le raisonnement clinique.
- > Améliorer la gestion et la prévention des risques dans les prises en charge, en sachant détecter les situations nécessitant une intervention rapide.
- > Savoir inscrire sa pratique dans un travail d'équipe, transmettre les observations sur les comportements ou symptômes des patients, en ayant une approche proactive dans l'analyse et la qualification des situations observées.
- > Identifier ses potentiels et ses limites pour faire progresser son projet professionnel.

### Programme

**Ce parcours est composé de 6 modules distanciels et 4 regroupements en présentiel.**

#### 6 modules distanciels (14 h)

- > M1 – Signes et symptômes en psychiatrie.
- > M2 – Mode d'hospitalisation, modalités de soins en psychiatrie/droits des patients/responsabilité professionnelle dont soins sans consentement en psychiatrie.
- > M3 – Traitement médicamenteux en psychiatrie.
- > M4 – Prévention et gestion des risques en psychiatrie. Alternative aux mesures d'isolement et de contention.
- > M5 – Spécificités des prises en soin infirmières, contrat de soin, parcours de soin, approche pluridisciplinaire des prises en charge en psychiatrie, activités à médiation thérapeutique.
- > M6 – Relation de soins, relation d'aide.

**Modules à réaliser en autonomie sur une période de 4 mois.**

**Un accompagnement tutoral adapté est mis en place pour soutenir les apprenants durant la phase à distance.**

**4 regroupements en présentiel (28 h)**

- > Lors de ces regroupements en présentiel, les apports en savoirs de base seront interrogés et mis en lien avec la pratique professionnelle (étude de cas, jeux de rôle, etc.).
- > Les échanges et les réflexions collectives autour des cas cliniques contribueront à la mise en sens de la professionnalisation au travers de la pratique infirmière. L'accent sera porté sur le développement des réflexes professionnels.
- > Ces modules sont réalisés à échéance régulière de manière à ce que chaque apprenant bénéficie d'au moins un regroupement durant la phase e-learning et d'au moins un regroupement après la fin des modules à distance, dans un calendrier global de 6 à 10 mois pour la formation intégrale.

# AFR PSY02

## Public

Personnel soignant,  
personnel médical,  
personnel de direction  
exerçant en psychiatrie

**Organisé par**  
INFOR SANTÉ

## Durée

3 jours

## Lieu & dates

Les 4 et 5 avril 2024 |  
22 avril 2024,  
Anfh Montpellier |  
13-14 et 29 mai 2024  
Anfh Ramonville

## Contacts

Anissa BOUKHALFI  
(a.boukhalfi@anfh.fr) –  
Béatrice FABRE  
(b.fabre@anfh.fr)  
Prérequis : exercice  
professionnel en  
psychiatrie

# Prévenir le recours à l'isolement et à la contention en psychiatrie

Des recommandations de bonnes pratiques et un décret modifié en 2022 régissent les pratiques d'isolement et de contention, et doivent être prises en compte par les différents établissements et services de soins, notamment psychiatriques.

Ce programme vise à apporter aux participants à la formation, des clés de compréhension de ces éléments, ainsi que des outils de désamorçage et de gestion concrète des situations de violence ou d'agitation.

## Objectifs

- > Connaître le cadre juridique de l'isolement et de la contention précisant notamment les droits du patient.
- > Repérer les éléments favorisant la survenue de crise.
- > Connaître les signaux précurseurs d'une crise.
- > Analyser a posteriori des situations de crise pour améliorer les pratiques.
- > Connaître les stratégies de désamorçage et les outils de prévention de crise.
- > Garantir la sécurité et l'amélioration de la qualité de la prise en charge des patients en cas de recours nécessaires aux pratiques de l'isolement et de la contention.
- > Avoir connaissance des outils et des méthodes nécessaires à une réflexion d'équipe.

## Programme

### JOUR 1

**Cadre juridique : au travers d'un jeu pédagogique.**

#### La crise

- > Concepts et représentations.
- > Analyse des mécanismes de l'agressivité et de la violence.
- > Les signes précurseurs.
- > L'analyse des événements a posteriori : en équipe et au niveau institutionnel.

### JOUR 2

**Présentation des programmes et outils recommandés par la HAS pour prévenir les moments de violence**

- > La communication au patient en psychiatrie : un des outils de la prévention et de la compréhension réciproque.
- > L'isolement et la contention : les bonnes pratiques.
- > Les fonctions de l'isolement et de la contention.
- > Soigner, même avec la contention.
- > Arbre décisionnel : prise de décision de déclenchement de la procédure.
- > Mise en œuvre et suivi.

### INTERSESSION

Option 1 – Présenter une des actions concrètes mises en place en faveur du moindre recours à l'isolement ou à la contention.

Option 2 – Étude de cas réel.

### JOUR 3

**Retour d'expérience sur les travaux d'intersession. Réflexion d'équipe**

- > Les incontournables du travail en équipe dans ce contexte.
- > L'importance de chaque membre de l'équipe dans les situations difficiles.
- > Les outils de la réflexion d'équipe.

# L'apprentissage, voie d'avenir de la Fonction publique hospitalière



Depuis le 20 septembre 2021, le décret n° 2021-1209, relatif au développement de l'apprentissage dans la FPH, permet de déployer de nouveaux moyens pour répondre aux besoins en personnel des établissements sanitaires et médico-sociaux.

Dans ce contexte, L'Anfh a souhaité accompagner le développement de l'apprentissage dans la FPH, élargissant ainsi son champ d'action. Plus d'infos : [www.anfh.fr/thematiques/apprentissage](http://www.anfh.fr/thematiques/apprentissage)

**Anfh** Association nationale  
pour la formation permanente  
du personnel hospitalier

[WWW.ANFH.FR](http://WWW.ANFH.FR)

11.

**Projets:  
Accompagne-  
ments –  
Formations**

# AFR PAF01

**Public**

Directions d'établissement, DRH, (affaires médicales AM, soins, fonctions supports, etc.), membres d'instances (ex. : CTE, CME, etc.)

**Organisé par**

Marché en cours de renouvellement

**Renseignements complémentaires**

3 modules

> Diagnostic et note de cadrage.

> Formation action des acteurs de la GPMC.

> Appui opérationnel et conseil.

Prestations à déployer en intra-établissement ou GHT.

Se rapprocher de votre délégation pour organiser un groupe dans votre établissement.

**Contacts**

Anissa BOUKHALFI (a.boukhalfi@anfh.fr) –  
Florence BOCQUEL (f.bocquel@anfh.fr)

# GPMC

Dispositif de formation et d'accompagnement au développement du management des métiers, emplois et compétences dans les politiques RH des établissements de la FPH : gestion, adaptation et anticipation.

**Objectifs**

> Positionner le management des métiers, emplois et compétences dans la stratégie et l'articuler avec les autres démarches RH (qualité de vie au travail, etc.).

> Définir et piloter la feuille de route.

> Se réappropriier les enjeux de la démarche « GPMC ».

> Déployer le management des compétences dans les processus RH (recrutement, mobilité, gestion des carrières, évaluation, reconversion, pilotage de la masse salariale, etc.).

> Adapter et déployer les outils de gestion, d'adaptation et d'anticipation RH (fiches de poste, analyses prévisionnelles, etc.).

> Établir un plan de communication et mobiliser l'ensemble des contributeurs et acteurs concernés.

> Développer les connaissances et compétences des décideurs et acteurs des établissements en matière de management des métiers, emplois et compétences, et plus largement de développement RH.

**Programme****JOUR 1**

> L'encadrement, acteur central de la GPMC.

> Le langage de la GPMC : un langage commun.

> La définition des différents outils.

> L'élaboration et la rédaction des fiches de poste.

> Le concept d'évaluation des compétences.

> Les cinq dimensions de l'évaluation en entretien professionnel.

> Les écarts entre besoins et ressources.

> Le projet managérial : définition et outils.

**JOUR 2**

> L'entretien professionnel, un pilier de la démarche compétences.

> Les enjeux partagés de l'entretien professionnel.

> Les différents outils.

> Les fonctionnalités de GESFORM GPMC destinées aux entretiens.

> La mise en œuvre des méthodes, outils et supports lors de l'entretien professionnel : phase de préparation.

> L'évaluation des résultats professionnels.

> Les critères de la fiche d'évaluation.

> La synthèse de l'entretien : phase de contractualisation.

> Le dispositif de la FPTLV : présentation synthétique.

> L'entretien de formation.

> Les objectifs individuels.

> Les objectifs collectifs.

# AFR PAF02

Organisé par  
ITAQUE

## Renseignements complémentaires

Module disponible sur la plateforme e-formation. anfh.fr, se rapprocher du service formation de votre établissement pour les inscriptions.

## Dispositif Égalité professionnelle

L'égalité professionnelle désigne l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en termes d'accès à l'emploi, à la formation, à la mobilité et à la promotion ou en termes d'égalité salariale. Dans la continuité de ses

engagements, l'Anfh investit sur cette question, en proposant un accompagnement nommé « Égal PRO » à ses adhérents ainsi qu'un parcours de quatre formations Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes.

### Objectifs

- > Égal PRO : un diagnostic d'accompagnement à la mise en œuvre d'une politique d'égalité professionnelle.
- > Ce dispositif permet aux établissements de définir et de mettre en place une politique professionnelle notamment par l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action égalité professionnelle et d'accompagner les établissements, les décideurs et leurs équipes dans le déploiement de cette politique en adaptant les préconisations en fonction de la situation.
- > Des formations Égalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes dans la FPH : en complément de ce diagnostic complet, l'Anfh propose à ses adhérents des formations d'une demi-journée, d'un jour ou de deux jours à destination des agents de la FPH. Ces formations aident le personnel de la FPH à appréhender les questions d'égalité professionnelle à chaque niveau.

### Programme

#### MODULE 1

#### DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT À LA MISE EN ŒUVRE D'UNE POLITIQUE D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

#### SÉQUENCE 1 – Diagnostic et cadrage de l'accompagnement (2 à 4 jours)

Le programme est adapté à chaque établissement. Il prévoit notamment l'accès aux outils suivants, créés par le groupe Egaé :

- > les chiffres clés de l'égalité dans la Fonction publique hospitalière ;
- > un auto-diagnostic Égalité professionnelle ;
- > un webinaire (1h) sur les enjeux et obligations de l'égalité dans la Fonction publique hospitalière.

Le diagnostic peut prendre la forme d'analyses, de documents existants, d'un sondage interne, de focus groupes ou d'entretiens avec les personnes ressources.

#### SÉQUENCE 2 – Accompagnement des acteurs de l'établissement (1 à 3 jours)

- > Il prévoit notamment l'accès à un benchmark de l'égalité professionnelle dans la Fonction publique hospitalière.
- > L'accompagnement prend la forme de groupes de travail permettant de définir les priorités de l'établissement, à partir des enjeux et contraintes spécifiques de ce dernier.

**MODULE 2****FORMATION DE L'ENCADRANT INTERMÉDIAIRE****SÉQUENCE 1**

- > Repérer les situations potentiellement inégalitaires et discriminatoires.
- > Connaître les principales sphères d'inégalité.
- > Identifier les stéréotypes banalisés et leurs impacts comportementaux au quotidien.
- > Repérer les stéréotypes.

**SÉQUENCE 2**

- > Appliquer et mettre en œuvre la politique Égalité professionnelle.
- > Connaître la politique Égalité : la démarche déployée au sein de son établissement, ses acteurs, ses outils.
- > Identifier les outils ou actions privilégiés dont doit ou peut se saisir l'encadrement.
- > Se saisir des actions mises en œuvre par l'établissement et contribuer directement à la politique Égalité.

**SÉQUENCE 3**

- > Porter et incarner la politique Égalité.
- > Définir et identifier les enjeux de la notion d'exemplarité en management.
- > Incarner l'égalité professionnelle dans ses postures, arbitrages, communication et organisation.
- > Élaborer son Plan d'action individuel (PAI).

**MODULE 3****FORMATION DES AGENTS DES SERVICES DE RESSOURCES HUMAINES****SÉQUENCE 1 – Maîtriser et comprendre le cadre légal**

- > Les lois, décrets et accords relatifs à l'égalité professionnelle.
- > Les impacts des évolutions législatives sur la GRH.
- > Sécuriser les risques de contentieux.

**SÉQUENCE 2 – Aborder la politique Égalité dans une vision systémique et une recherche d'efficacité**

- > Identifier ou intégrer l'Égalité professionnelle dans les process, pratiques et outils internes impactant ou cadrant la gestion des RH.
- > Identifier les liens entre les nombreuses obligations, les différents processus et outils RH.

**SÉQUENCE 3 – Déployer une démarche Égalité structurée, participative et pérenne**

- > Organiser et contribuer à la mise en place de la démarche en interne.
- > Coconstruire la politique Égalité de son établissement.
- > Déployer et accompagner la démarche.

**SÉQUENCE 4 – Incarner l'Égalité dans les pratiques RH**

- > La notion d'exemplarité.
- > Posture et communication.

**SÉQUENCE 5 – Planifier pour se projeter sereinement**

- > Plan d'action, de déploiement de la démarche.
- > Étapes, objectifs et échéances.
- > Bilan de la session.

**MODULE 4****FORMATION DES RÉFÉRENT(E)S ÉGALITÉ ET/OU DIVERSITÉ****JOUR 1****Cadre de la mission du référent**

- > Les lois, décrets et accords relatifs à l'Égalité professionnelle.
- > Méthodologie de la démarche Égalité dans sa globalité.

**Rôles et missions du référent**

- > Perception et projection.
- > Ma réalité.

**Contributions du référent**

- > Aborder l'état des lieux dans une approche systémique (méthodologie, outils et partage de pratiques et d'expériences).
- > Coconstruire la démarche Égalité.

**Mise en œuvre d'une démarche Égalité concrète et opérationnelle**

- > Déployer et suivre.
- > Faciliter et innover.

**JOUR 2****Communication et proximité**

- > Les clés de la réussite du référent.
- > Communication : règles de base, techniques et outils clés.
- > Développer et ancrer sa proximité avec le terrain.

**Le référent : une personne ressource**

- > Partager son expertise et son implication.
- > Affirmer sa posture.
- > Développer son expertise et améliorer ses pratiques.

**Mutualiser, capitaliser et pérenniser**

- > Les enjeux du réseau de référent.
- > Le réseau : définition et objectifs.
- > Comment s'en saisir.

**Se préparer à l'action**

- > Plan d'action individuel.
- > Étapes, objectifs et échéances.
- > Moyens nécessaires et priorités.
- > Points de vigilance et conditions de réussite dans ses nouvelles missions.
- > Bilan de la session.

**MODULE 5****ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMME-FEMME (E-LEARNING)**

# AFR PAF03

Organisé par  
Plusieurs prestataires

## Dispositif QVT

Le sujet de la Qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire. Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;

- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

### Programme

#### MODULE 1

##### DIAGNOSTIC DU BESOIN D'ACCOMPAGNEMENT QVT

- 1) Réunion de cadrage du projet.
- 2) Identification du contexte et des enjeux propres à l'établissement.
- 3) Analyse documentaire des productions de l'établissement.
- 4) Constitution de l'équipe de pilotage et/ou analyse de la complétude et du fonctionnement des instances de pilotage.
- 5) Identification des champs prioritaires.
- 6) Formalisation de la note de cadrage.
- 7) Élaboration du plan de communication.

#### MODULE 2

##### ACCOMPAGNEMENT À LA MISE EN PLACE D'UNE POLITIQUE DE QVT

- 1) Cadrage du projet.
- 2) Lancement du projet : présentation et mise en place opérationnelle du projet QVT sur la base des conclusions de la note de cadrage.
- 3) Établissement d'un état des lieux des réalisations existantes relatives aux thématiques retenues.

4) Traitement des priorités dans le cadre des Espaces de discussion (EDD).

5) Formalisation du plan d'action QVT et accompagnement à la mise en œuvre des actions.

6) Identification des moyens de la pérennisation de la démarche.

#### MODULE 3

##### ACCOMPAGNEMENT À LA MISE EN PLACE D'UNE POLITIQUE DE QVT

##### Analyse des besoins et formalisation d'un plan d'action QVT

- > Coconstruire le plan d'action QVT abordant à la fois les actions d'amélioration de la QVT pour les agents de l'établissement mais également celles pour le pilotage et la pérennisation de la démarche et de la politique QVT.
- > Faire monter en compétence les acteurs internes et les rendre autonomes dans la gestion du projet et du contenu de la politique QVT.

##### Suivi et l'ajustement des actions menées à 6 mois

- > Mettre en place une méthodologie de retour d'expérience et de capitalisa-

tion pour assurer la pérennité du plan d'action.

- > Interroger l'impact du plan d'action QVT au travers du prisme de ses bénéficiaires.

- > Ancrer dans les pratiques le développement grâce aux pairs.

- > La QVT pensée comme une démarche globale d'amélioration continue pilotée et portée à un niveau stratégique et déclinée au sein des services au travers d'actions concrètes.

- > Un accompagnement à la montée en compétence des acteurs internes des établissements, clé du succès d'une démarche pérenne.

- > Une démarche qui permet de mobiliser, responsabiliser et autonomiser toutes les parties prenantes.

- > Une concertation avec les encadrants et les agents pour de réels impacts sur le terrain.

- > Le programme sera adapté au regard du contexte et des enjeux de chaque établissement

#### MODULE 4

##### ACCOMPAGNEMENT À LA MISE EN PLACE D'UNE POLITIQUE DE QVT

Le module s'organise autour des étapes suivantes :

- > s'approprier le diagnostic QVT déjà réalisé par l'établis-

sement (état des lieux de l'existant).

- > Préparer les expérimentations QVT à mener de manière prioritaire (organisation des « chantiers QVT » de manière opérationnelle et embarquement des parties prenantes).
- > Accompagner le déploiement des actions QVT au moyen d'un pilotage tutoré, intégrer les outils et méthodes expertes en fonction des besoins repérés (sur mesure selon le contexte de la demande).
- > Assurer un retour d'expérience et garantir un processus apprenant tout au long de la démarche QVT.
- > Faire le bilan des expérimentations menées et poser les jalons d'une amélioration continue de la QVT au sein de l'établissement.

#### Points forts de l'intervention

- > Démarche participative mobilisant l'expertise métier des acteurs de terrain, dans le cadre de l'expérimentation pratique et tutorée des pistes d'action formulées au cours de la phase de diagnostic.
- > Inscription de la démarche QVT dans un cadre intégré à la stratégie de chaque établissement.
- > Durée et programme adaptables selon le contexte et les enjeux de chaque établissement.

#### MODULE 5 – MODULE «FLASH» MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL

- > Définition du télétravail.
- > Avantages et inconvénients pour la structure et l'agent.
- > Définition et cadre juridique du télétravail : négociation paritaire et accord d'établissement.
- > Mise en place d'une charte du télétravail.
- > Communication et formation : des étapes à ne pas négliger.
- > Typologie des tâches.
- > Réorganiser un service impacté par le télétravail.
- > Organiser la communication entre collègues et managers.
- > Les bonnes pratiques, les bons outils.

#### MODULE 6 – MODULE «FLASH» MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL

##### Cas échéant

- > Outils existants ou à mettre en place.
- > Définir les principes de mise en place ou d'élargissement du télétravail :
  - prédéfinition des modalités opérationnelles ;
  - définition de la feuille de route et de son déploiement.
- > Mettre en place un suivi du déploiement.
- > Réalisation d'un point d'étape.
- > Ajustements de la feuille de route au regard des retours et des enseignements des quatre premiers mois de déploiement.

##### Points forts de l'intervention

- > Une très bonne connaissance des enjeux de la mise en place du télétravail d'un point de vue réglementaire et du management à distance avec une forte capacité de benchmark grâce à nos nombreux accompagnements de structures publiques.
- > Une animation favorisant la réflexion collective et les remontées du terrain.
- > Une intersession permettant un point d'étape à la mise en œuvre avec d'éventuels ajustements au regard de la réalité du déploiement.
- > Le programme sera adapté au regard du contexte et des enjeux de chaque établissement.

#### MODULE 7 – MODULE «FLASH» MISE EN PLACE DU TÉLÉTRAVAIL

##### Le module (avec intersessions éventuelles) s'organise autour de plusieurs étapes

- > Définir le cadre juridique du télétravail.
- > Identifier les leviers et facteurs de mise en œuvre du télétravail.
- > Comprendre les déterminants de la qualité de vie au travail en télétravail.
- > Évaluer les impacts du déploiement du télétravail à l'échelle des individus, des métiers et des services.
- > Piloter le déploiement du télétravail (cadre méthodologique et outils pratiques de mise en œuvre).
- > Suivre et ajuster le télétravail au cours du temps : retour d'expérience, ressources, difficultés.
- > Partager les freins et les réussites.

##### Points forts de l'intervention

- > Formalisation d'une feuille de route adaptée favorisant la mise en œuvre opérationnelle du télétravail ou son élargissement, ajustée à chaque établissement.
- > Méthodologie experte visant à concilier performance organisationnelle et qualité de vie au travail en travaillant sur les cinq déterminants identifiés comme favorables à un télétravail raisonné.
- > Intersession de six mois permettant à chaque participant d'expérimenter puis de bénéficier d'un temps partagé de retour d'expérience avec les pairs.
- > Durée et programme adaptables selon le contexte et les enjeux de chaque établissement.

### **MODULE 8 – MODULE «FLASH» ACCUEIL, SUIVI ET INTÉGRATION DES NOUVEAUX ARRIVANTS**

#### **Recrutement**

- > Les notions de marque employeur et de fidélisation des agents.
- > Les leviers d'attractivité d'une structure.
- > Les leviers de rétention des agents.
- > «Marketer» l'entretien de recrutement.

#### **Préparer l'arrivée d'un nouvel agent**

- > Le rétroplanning de l'arrivée.
- > Les parties prenantes de la préparation de l'intégration.
- > Structurer un parcours d'intégration :
  - l'élaboration d'un parcours d'intégration ;
  - la méthodologie d'élaboration d'un livret d'accueil.
- > Assurer le suivi de l'agent les premiers mois :
  - l'accueil de l'agent lors de son premier jour ;
  - la formalisation d'un processus de suivi ;
  - les objectifs et les bénéfices d'un rapport d'étonnement.

#### **Points forts de l'intervention**

- > Un dispositif d'intégration pensé comme un vecteur essentiel de la culture d'établissement mais aussi comme levier de fidélisation.
- > Une animation favorisant la réflexion collective et les remontées du terrain.
- > Une capacité de benchmark grâce à nos nombreux accompagnements.
- > Une intersession permettant la réalisation d'un point d'étape à la mise en œuvre avec d'éventuels ajustements au regard de la réalité du déploiement.
- > Le programme sera adapté au regard du contexte et des enjeux de chaque établissement.

### **MODULE 9 – MODULE «FLASH» ACCUEIL, SUIVI ET INTÉGRATION DES NOUVEAUX ARRIVANTS**

#### **Mettre en synergie les différents acteurs du processus de recrutement et d'intégration**

- > Organiser les modalités pratiques de l'accueil et de l'intégration, cadencer le dispositif dans le temps.
- > Définir les modalités d'évaluation du nouvel embauché et construire un outil de suivi de l'expérience.
- > Construire sa feuille de route adaptée.

#### **Points forts de l'intervention**

- > Conception, formalisation et mise en œuvre opérationnelle d'un processus d'accueil, de suivi et d'intégration des nouveaux arrivants permettant un accompagnement complet.
- > Apport d'une expertise croisant gestion des ressources humaines et qualité de vie au travail.
- > Intersession de six mois permettant à chaque participant d'expérimenter puis de bénéficier d'un temps partagé de retour d'expérience avec les pairs (des ateliers, menés sur le modèle du codéveloppement, favoriseront l'apprentissage collectif par l'expérience).
- > Durée et programme adaptables selon le contexte et les enjeux de chaque établissement.

### **MODULE 10 – MODULE «FLASH» DÉFINIR ET IMPULSER UNE VISION MANAGÉRIALE PORTEUSE DE SENS**

- > Revue des différentes valeurs managériales avec mise en situation.
- > Définition des valeurs de l'établissement.
- > Élaboration des documents de communication à destination des agents et de la feuille de route pour la diffusion des valeurs managériales.
- > Définition, promotion, diffusion, adhésion et évaluation des valeurs managériales futures.
- > Réunion de travail.
- > Traitement de cas réels de pratiques managériales.

#### **Points forts de l'intervention**

- > Programme adaptable au regard du contexte et des enjeux propres à chaque établissement.
- > Équipe fortement séniorisée et expérimentée dans l'accompagnement des établissements comme dans le management d'équipes hospitalières.
- > Démarche s'appuyant sur l'identité des établissements et la culture commune des équipes.
- > Démarche participative.
- > Appui sur des éléments de benchmarking.

### **MODULE 11 – MODULE «FLASH» DÉFINIR ET IMPULSER UNE VISION MANAGÉRIALE PORTEUSE DE SENS**

- > Partager les attentes et les enjeux :
  - les enjeux d'une vision managériale partagée ;
  - état des lieux et diagnostic de départ.
- > Donner le sens, partager une vision, mobiliser :
  - les enjeux du management dans une situation de changement ;
  - postures et bonnes pratiques.
- > Impulser et déployer :
  - la création d'une nouvelle culture partagée ;
  - engager les équipes dans une aventure commune ;
  - quel plan d'action pour l'équipe de direction ?
- > S'approprier les leviers et les outils de la vision managériale partagée :
  - la note de sens ou comment exprimer et partager une ambition managériale ?
  - la charte du management ;
  - la professionnalisation managériale.

#### **Points forts de l'intervention**

- > Une intersession permettant la réalisation d'un point d'étape pour ajuster et stabiliser le déploiement.
- > Le programme sera adapté au regard du contexte et des enjeux de chaque établissement.

**MODULE 12 – MODULE «FLASH»**  
**DÉFINIR ET IMPULSER UNE VISION**  
**MANAGÉRIALE PORTEUSE DE SENS**

**Le module (avec intersessions éventuelles) s'organise autour de plusieurs étapes**

- > Définir les fondamentaux en matière de pratique managériale.
- > Prendre en compte l'évolution des attentes en matière de management.
- > Apprendre à définir collectivement les valeurs managériales permettant de fédérer un collectif de travail.
- > Intégrer la qualité de vie au travail au quotidien dans sa pratique managériale.
- > Impulser la mise en œuvre des nouvelles valeurs managériales au sein de son équipe.
- > Appréhender les différents types d'évaluation et être en mesure d'en définir les conditions appropriées.

**Points forts de l'intervention**

- > Approche opérationnelle et pluridisciplinaire, s'appuyant sur une connaissance experte et concrète du management dans l'univers hospitalier (« coconstruction »).
- > Pédagogie moderne (participative et ludopédagogique), tournée vers la collaboration entre stagiaires.
- > Intersession permettant à chaque participant d'expérimenter puis de bénéficier d'un temps partagé de retour d'expérience avec les pairs.
- > Durée et programme adaptables selon le contexte et les enjeux de chaque établissement.

**MODULE 13 – MODULE «FLASH»**  
**AMÉLIORER LA COMMUNICATION**  
**INSTITUTIONNELLE INTERNE**

**JOUR 1**

**Un enjeu managérial**

- > Les 3 modes de communication interne.
- > Les représentations pour les participants et les perceptions qu'ils ont des retours des équipes.
- > L'intégration de la démarche en mode projet.
- > Analyse de l'existant et développements possibles.

**JOUR 2**

**Comment rendre la communication opérationnelle ?**

- > Les cibles et l'adaptation des messages.
- > Le rôle de chacun dans l'élaboration du plan de communication.

**JOUR 3**

> Définition et mise en œuvre du plan de communication et des stratégies qui y sont liées.

- > Les actions mises en œuvre et pistes possibles de développement.

**JOUR 4**

> Le suivi et l'évaluation du plan de communication.

- > Formalisation du plan d'action visant l'optimisation du transfert de compétences.

**Points forts de l'intervention**

- > Formation opérationnelle et adaptée aux problématiques de terrain avec une alternance des modalités d'apprentissage, favorisant les échanges de pratiques et la formalisation de pistes de développement en lien direct avec les plans de communication et les stratégies institutionnelle interne des établissements représentés.
- > La démarche pédagogique intègre différents temps d'appropriation des contenus avec des quiz réguliers, visant la validation des apports.
- > L'intersession permet la mise en pratique des apports des deux premiers jours et un retour en Jour 3 sur les actions mises en œuvre et celles restant à développer.

- > Le programme est susceptible d'être adapté au regard des enjeux de chaque contexte et établissement.

**MODULE 14 – MODULE «FLASH»**  
**AMÉLIORER LA COMMUNICATION**  
**INSTITUTIONNELLE INTERNE**

**JOUR 1**

**Bilan – Savoir-faire un audit de communication : enjeux et modalités ?**

Savoir retracer l'historique de la communication au sein de l'établissement : usages, politiques.

**JOUR 2**

**Inventaire de l'existant**

- > En termes de moyens et de ressources humaines : journaux internes, lettres, intranet, réseaux sociaux.
- > En termes de : qui est moteur, pour quoi faire, avec quelles disponibilités ?

**JOUR 3 ET 4**

**Élaborer un plan de communication, efficace et adapté**

- > Monter le groupe projet, le nommer et mobiliser les personnes.
- > Définir les objectifs de communication interne : recrutement, fidélisation, motivation, etc.
- > Élaborer le plan d'action et choisir les outils.
- > Anticiper l'évaluation des actions de communication.
- > Travailler en sous-traitance et savoir choisir son agence ou internaliser les compétences.

**Points forts de l'intervention**

- > Les participants élaborent, adressent et traitent un audit de communication au sein de leur établissement. Ils administrent leur audit pendant l'intersession.
- > Le plan de communication est élaboré lors du 2<sup>e</sup> module avec l'exploitation de l'audit.
- > Le parti pris pédagogique est une formation action pratique.
- > Le programme est susceptible d'être adapté au regard du contexte et des enjeux propres à chaque établissement.

### MODULE 15 – MODULE «FLASH» AMÉLIORER LA COMMUNICATION INSTITUTIONNELLE INTERNE

**JOUR 1** – (7h) : en présentiel

Communications internes et externes : stratégie de communication interne

- > Les objectifs de communication.
- > Les circuits de l'information.
- > Les moyens existants (humains et techniques).
- > Les outils pertinents à la communication interne.
- > La communication interpersonnelle.
- > Travaux en sous-groupes, ateliers pratiques d'expérimentation, d'échanges réflexifs.

**JOUR 2** – (3,5 h) : en visio et en ½ groupe

- > 1<sup>re</sup> étape de mise en œuvre d'un plan de communication.
- > Travaux en sous-groupes, ateliers pratiques, échanges réflexifs, mise en situation.

**JOUR 3** – (7h) : en présentiel

- > Les freins et les leviers dans l'activité du référent communication débutant.
- > La maîtrise par rapport au contrôle dans la communication.

#### Points forts de l'intervention

- > Approche pédagogique concrète, pratique et active, ciblée sur l'apprenant et le développement ou le renforcement de ses compétences.
- > Chaque séquence pédagogique comporte des ateliers pratiques, des échanges réflexifs, et une synthèse des éléments de contenu.
- > Chaque formateur s'adapte aux différents contextes professionnels des participants.
- > Le programme est susceptible d'adaptations au regard du contexte et des enjeux de chaque établissement.

### MODULE 16 – MODULE «FLASH» ÉLABORATION DU DOCUMENT UNIQUE ET DU PAPRI Pact

1/ Cadre législatif et réglementaire ; enjeux de la prévention des risques ; rôles et missions des différents acteurs.

2/ Évaluation des risques professionnels et transcription dans le DUERP ; étapes de la démarche de prévention des risques ; cadre méthodologique de l'évaluation et outils de repérage ; gestion des documents réglementaires ; adaptation à la réalité de son établissement.

3/ Feuille de route de la démarche avec le PAPRI Pact ; contexte et lien avec le DUERP ; mesures de prévention ; rôle du CSE.

4/ Mise à jour du DUERP avec les risques Covid et RPS ; réglementation ; formalisation dans le DUERP ; définition et inscription des mesures de prévention dans le PAPRI Pact.

#### Points forts de l'intervention

- > Le programme est adapté au contexte et besoin de l'établissement.
- > Nous fournissons préalablement à la formation, un accès à un court module e-learning afin de familiariser les futurs participants aux outils de recueil d'informations nécessaires à l'élaboration ou la mise à jour du DUERP et du PAPRI Pact.
- > Ces outils devront être complétés en amont de la formation de manière à la rendre concrète et pratique et permettre d'élaborer ou de mettre à jour un DUERP et un PAPRI Pact performants et adaptés au fonctionnement de votre établissement sanitaire, social ou médico-social.
- > Nombreux outils et trames proposés et adaptés à chaque situation.
- > Formation pratique centrée sur vos propres données.

### MODULE 17 – MODULE «FLASH» ÉLABORATION DU DOCUMENT UNIQUE ET DU PAPRI Pact

I- Acquérir les notions DUERP-PAPRI Pact

> Enjeux de prévention, risques professionnels, obligation en santé et acteurs de prévention, articulation DUERP et PAPRI Pact.

II- Structurer et mise en œuvre en mode projet

- > Analyse du DUERP et PAPRI Pact existant pour les rendre fonctionnels.
- > Travailler les unités de travail et identifier une situation à investiguer sur le terrain.

> Mobiliser des techniques de recueil, analyser les retours terrain, les comparer et les intégrer aux données du DUERP  
III- Finaliser le DUERP et créer le PAPRI Pact

- > Consolider la méthodologie et accompagner à la rédaction du DUERP.
- > Accompagner le groupe à la définition du programme de prévention.
- > Définir les étapes du renouvellement annuel.

#### Points forts de l'intervention

- > Formation-action personnalisée sur le DUERP et PAPRI Pact en fonction du degré de maturité/configuration de l'établissement (proposition ou utilisation des outils de l'établissement).
- > Stratégie pédagogique dynamique qui alterne exposés explicatifs, exercices, données provenant du terrain et mise en application pratique dans les futurs outils (clé en main à la fin du module «flash»).
- > Des travaux inter-sessions permettant de comprendre puis de mettre en œuvre la démarche et de réaliser un retour d'expérience aux séances suivantes avec le formateur.
- > Une adaptation du programme en cas de nécessité d'un format inter-établissements.

### MODULE 18 – MODULE «FLASH» ÉLABORATION DU DOCUMENT UNIQUE ET DU PAPRI Pact

- > Comprendre les enjeux de la prévention.
- > Connaître le cadre réglementaire applicable.
- > Définir la méthodologie pour mettre en œuvre une démarche durable d'évaluation des risques.
- > Identifier les unités de travail, les dangers, formaliser les risques et les évaluer.
- > Finaliser et valider les éléments de cadrage pour déployer son évaluation des risques (modalités d'évaluation, actions de prévention).
- > Exploiter les résultats du Document unique.
- > Définir et mettre en place son PAPRI Pact.

- > Communiquer et planifier la démarche d'évaluation des risques professionnels.
- > Mobiliser un suivi tutoré et favoriser les retours d'expérience (freins et ressources au cours de la mise en œuvre de l'évaluation des risques professionnels, etc.).

#### Points forts de l'intervention

- > Mise à disposition des premiers éléments cadrant la mise en place d'un Document unique et d'un PAPRI Pact « sur-mesure ».
- > Intersession permettant à chaque participant d'expérimenter puis de bénéficier d'un temps partagé de retour d'expérience avec les pairs.
- > Durée et programme adaptables selon le contexte et les enjeux de chaque établissement.

#### MODULE 19 – MODULE « FLASH » WEBINAIRE : COMMENT FAVORISER LA QVT DANS SON MANAGEMENT AU QUOTIDIEN ?

- > Définition de la santé psychologique au travail.
- > Évolution des stratégies de prévention : des RPS à la QVT, différences, articulations.
- > Les obligations légales de l'employeur et la question du rapport « coût-bénéfice ».
- > Agir sur la qualité de vie au travail : un focus sur le développement des pratiques organisationnelles prédictives.
- > Évaluer la maturité de son organisation en matière de politique « qualité de vie au travail » : principes méthodologiques.
- > Pratiquer la QVT au quotidien : quelques exemples autour des thèmes du « référentiel QVT » Sofaxis (illustration sous forme de « vignettes » issues des démarches QVT menées).
- > Questions/réponses des participants.

#### Points forts de l'intervention

- > Un webinaire interactif intégrant une ludopédagogie tout au long de la présentation et permettant de recueillir les observations ou questions de l'auditoire tout au long de l'animation.
- > Un webinaire conçu comme un outil de sensibilisation idéal pour lancer une démarche qualité de vie au travail au sein

de son établissement, mettant en avant de nombreuses illustrations à partir des thèmes composant la QVT.

- > Un webinaire animé par des experts de la QVT partageant des exemples concrets autour du déploiement de solutions mises en œuvre spécifiquement dans les secteurs hospitalier et médico-social.

#### MODULE 20

##### DIAGNOSTIC DU BESOIN D'ACCOMPAGNEMENT QVT

##### Analyse de la demande et définition du groupe projet interne.

Constituer un groupe paritaire pour mettre en dialogue différents acteurs impliqués.

##### Diagnostic du besoin d'accompagnement QVT

- > Évaluer le niveau de maturité et les axes de progrès.
- > Partager un langage commun et un socle de connaissances sur la QVT.
- > S'approprier les outils pour favoriser les échanges sur le travail.
- > Mettre en application les connaissances.

##### Rédaction par le cabinet d'une note de cadrage du besoin d'accompagnement QVT

- > Formaliser les enseignements du diagnostic.
- > Définir les objectifs de la politique QVT à mettre en place.

##### Évaluation de la démarche et capitalisation.

#### Points forts de l'intervention

- > Une approche sur mesure, au plus près de la réalité de l'établissement.
- > Une réflexion commune et coconstruite sur les déterminants de la QVT propres à chaque établissement.
- > La QVT pensée comme une démarche globale d'amélioration continue pilotée et portée à un niveau stratégique et déclinée au sein des services au travers d'actions concrètes.

- > Une démarche qui permet de mobiliser, responsabiliser et autonomiser toutes les parties prenantes.
- > Le programme sera adapté au regard du contexte et des enjeux de chaque établissement.

#### MODULE 21

##### DIAGNOSTIC DU BESOIN D'ACCOMPAGNEMENT QVT

##### Découvrir l'environnement organisationnel et social de l'établissement, faire le bilan des actions menées et identifier les projets à démarrer ou poursuivre

- > Réaliser l'inventaire des pratiques QVT de l'établissement afin d'avoir une photographie opérationnelle et globale des actions prioritaires porteuses d'enjeux.
- > Définir les pistes d'action et les chantiers QVT prioritaires au regard de l'état des lieux réalisé avec l'appui du référentiel QVT Sofaxis.
- > Élaborer collectivement une feuille de route capitalisant sur les bonnes pratiques QVT et les actions prioritaires, en vue d'enclencher la suite de la démarche (module 2).

# AFR PAF04

Organisé par  
En cours de consultation

## Projet | Cyberattaque : connaître les risques et réagir efficacement en cas de piratage

Les établissements de santé sont des cibles particulièrement vulnérables aux cyberattaques, comme l'illustre l'augmentation des attaques par rançongiciel qui les affectent actuellement, avec en particulier pour conséquences la perturbation du fonctionnement des services médicaux, dans un contexte de crise sanitaire grave. En cohérence avec la feuille de route stratégique du numérique en santé de « Ma santé 2022 », un plan de renforcement de la cybersécurité des hôpitaux a été validé en juin 2019, appuyé par l'Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (ANSSI).

En lien avec l'Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (ANSSI) et l'Agence du numérique en santé (ANS), le ministère de la Santé déploie un plan de formation pour outiller les directions des établissements de santé (et GHT) dans la préparation et l'accompagnement de leurs équipes (personnel médical et non médical) au risque cyber. C'est dans cette même logique que l'Anfh veut proposer différents outils de sensibilisation, de formation et d'entraînement à la gestion de crise cyber pour ses établissements adhérents.

### Programme MODULE 1

*WEBINAIRE : SE SENSIBILISER À LA CYBERSÉCURITÉ*

#### Les cybercriminels et la cybercriminalité

- > Comprendre les motivations des cybercriminels.
- > Découvrir quelques attaques du milieu de la santé.

#### Les cyberattaques.

Comprendre les conséquences pour les établissements de santé.

#### Les e-mails malveillants

- > Détecter une tentative d'hameçonnage (*phishing*).
- > Titres et liens qui poussent à l'action.
- > Expéditeur.
- > Liens douteux (et comment reconnaître un lien qui cherche à piéger).
- > Les pièces jointes.
- > Les fichiers les plus utilisés par les cybercriminels (documents office avec macro, archives, PDF, etc.).
- > Les conséquences en cas d'ouverture.
- > Les bon réflexes suite à un e-mail malveillant.

- > Signaler l'e-mail.
- > Se manifester en cas de clic, d'ouverture de PJ, etc.

### MODULE 2

*MISE EN SITUATION D'UNE CYBERATTAQUE POUR LES BUREAUX DES ENTRÉES*

#### Contenu en cours de finalisation.

Programme différent selon les prestataires. Renseignements auprès de l'Anfh.

### MODULE 3

*MISE EN SITUATION D'UNE CYBERATTAQUE DANS UN SERVICE DE GÉNIE BIOMÉDICAL*

#### Contenu en cours de finalisation.

Programme différent selon les prestataires. Renseignements auprès de l'Anfh.

### MODULE 4

*MISE EN SITUATION D'UNE CYBERATTAQUE POUR LES SERVICES TECHNIQUES*

#### Contenu en cours de finalisation.

Programme différent selon les prestataires. Renseignements auprès de l'Anfh.

### MODULE 5

*MISE EN SITUATION D'UNE CYBERATTAQUE POUR LES SERVICES DE DIRECTION*

### MODULE 6

*COMMENT PILOTER UN PLAN DE CONTINUITÉ DES ACTIVITÉS*

### MODULE 7

*FORMATION-ACTION : SIMULER UNE ATTAQUE/ DÉFENSE POUR LES AGENTS DES SERVICES INFORMATIQUES*

## AFR PAF05

### Public

Professionnels de santé en situation d'interaction individuelle et collective, personnels encadrant

### Organisé par

IFAI PRAGMA

### Durée

4 jours

### Contacts

Florence BOCQUEL  
(f.bocquel@anhf.fr) –  
Anissa BOUKHALFI  
(a.boukhalfi@anhf.fr)

## PROJET I.CARE | Sensibilisation et formation de praticien en *Appreciative Inquiry*

L'*Appreciative Inquiry* ou « Exploration appréciative » est une méthode de conduite du changement qui a vu le jour à la fin des années 1980 aux États-Unis. Elle se développe en France et en Europe depuis une dizaine d'années. Elle marque une rupture avec l'approche traditionnelle de résolution de problèmes pour centrer l'attention et faire

reposer le changement sur les réussites, les atouts et les énergies positives de l'institution. Elle adopte une méthodologie précise, dont l'acquisition et l'utilisation renouvellent la pratique des coachs/consultants/managers/responsables de projets et développent leur activité.

### Objectifs

- > Permettre aux participants d'acquérir une méthodologie pour conduire des projets appréciatifs au sein de leur service.
- > Contribuer au déploiement du « Management appréciatif » en milieu hospitalier.
- > Mettre en pratique une démarche appréciative dans le cadre de la conduite de projets (changement, évaluation, restructuration, etc.).

### Programme

#### JOUR 1

- > La posture « Appréciative ».
- > Les principes théoriques et fondamentaux de la démarche.
- > L'histoire de « l'AI ».
- > Les grandes phases de la démarche.
- > Comment parler de l'« AI » ?

#### JOURS 2, 3 ET 4

- > Présentation de trois projets conduits par l'IFAI.
- > Expérimentation de la démarche par les participants afin de vivre concrètement la méthode (lancement d'un nouveau projet, coaching collectif, accompagnement au changement, médiation, etc.).
- > Déroulement de la démarche, étape par étape.
- > Bilan et préparation à l'action dans son établissement.

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Pour faciliter les échanges et vivre pleinement l'expérience lors des jours 2, 3 et 4, les participants seront répartis en trois sous-groupes et des temps d'échange auront lieu en plénière.

# AFR PAF06

## Public

Toute personne en situation d'encadrement, personnel médical, paramédical, administratif, technique, logistique et direction des établissements publics hospitaliers

## Organisé par

FMO FORMATION

## Durée

4 jours

## Contacts

Florence BOCQUEL  
(f.bocquel@anhf.fr) –  
Anissa BOUKHALFI  
(a.boukhalfi@anhf.fr)

# PROJET I.CARE | Formation de praticien en codéveloppement

Cette formation permet d'acquérir les savoir-faire et savoir-être pour faciliter un groupe de codéveloppement professionnel et accompagner la progression du groupe durant le cycle. Maîtriser la méthode, stimuler l'intelligence collective et l'apprentissage en sont les compétences clés.

L'objectif global est de faire émerger une dynamique de codéveloppement dans une équipe ou une institution, de l'organiser et de savoir l'animer dans le respect du processus inédit.

## Objectifs

- > Développer en conscience les compétences « savoir-faire » et « savoir-être » d'un animateur de groupes de codéveloppement.
- > Permettre aux futurs animateurs d'être en capacité de mettre en pratique le développement du codéveloppement dans leurs unités.
- > Permettre aux futurs animateurs d'être à la fois des facilitateurs et des intégrateurs de nouvelles pratiques gagnantes.

## Programme

### Immersion et expérimentation

- > Échanges sur les réalités de terrain et les préoccupations opérationnelles entre les participants.
- > Entraide et coproduction des solutions en groupe.
- > Travail sur la dynamique de groupe interne, anticipation des comportements trans-verses, facteurs de progrès et d'efficacité (ex. : être orienté vers des solutions, élargir son cadre de référence, modéliser les meilleures pratiques, diffuser l'approche positive, etc.).
- > Clarifier la notion de compétence.

### Feedback et ancrage du processus

- > Définition des compétences requises pour une animation professionnelle.
- > Identifier les retours sur investissement.
- > S'appropriier les connaissances.

### Travailler sur la posture d'animateur

- > Facteurs clés de réussite et ancrage des fondamentaux de la démarche.
- > Apprentissages/Découvertes/Engagements.
- > Temps réflexif sur les capacités d'animation.

### Gestion des situations difficiles et déploiement

- > Expérimentation.
- > Mises en situation de levée d'objections.
- > Construction d'argumentaires.
- > Facteurs clés de réussite.
- > Témoignages.

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Mises en situations, pédagogie interactive, feedback coopératif, temps réflexif, travaux en sous-groupes pour soutenir l'intelligence collective.

# AFR PAF07

## Public

Praticiens hospitaliers,  
encadrants, personnels  
de direction

**Organisé par**  
WAVESTONE

**Durée**  
2 jours

## Contacts

Florence BOCQUEL  
(f.bocquel@anhf.fr) –  
Anissa BOUKHALFI  
(a.boukhalfi@anhf.fr)

# Intelligence artificielle en santé : anticiper les impacts

Actuellement en plein essor, l'intelligence artificielle devient un incontournable dans le secteur de la santé. Elle est un réel levier pour l'amélioration des processus métiers, quels que soient les domaines d'application. Cette évolution s'accélère et a un réel impact autant sur les métiers que sur les organisations. Afin

de s'inscrire dans cette dynamique, pour sensibiliser le personnel hospitalier aux nouvelles technologies et pour anticiper les transformations, l'Anfh souhaite lancer un programme de formation à l'intelligence artificielle en santé.

## Objectifs

- > Comprendre les enjeux de l'intelligence artificielle en santé.
- > Appréhender les différents domaines d'application et les futures évolutions.
- > Identifier les impacts sur les métiers et les organisations.
- > Comprendre le modèle économique et les modes de financement.

## Programme

### JOUR 1

#### Enjeux de l'IA en santé

- > Introduction à l'IA.
- > Introduction au Machine Learning.
- > Objectifs, enjeux et limites de l'IA dans la santé.

#### Les différents domaines d'application et les futures évolutions

- > Exemples de cas d'usage de l'IA.
- > Présentation de techniques d'IA permettant de répondre aux principaux cas d'usage dans la santé.

### JOUR 2

#### Les impacts sur les métiers et les organisations

- > Hôpital de demain et impacts métiers.
- > Les impacts de l'IA sur les métiers et les organisations.
- > Comment anticiper au mieux les changements induits par l'IA ?

#### Le modèle économique et les modes de financement

- > Déroulé d'un projet IA.
- > Les outils utilisés pour les projets IA et leurs modèles économiques.
- > Stratégie de *Make or Buy*.
- > Les modes de financement.

## MODALITÉS

### PÉDAGOGIQUES

- > Support de la formation remis à chaque apprenant.
- > Prise en compte des éléments de contexte, notamment du parcours et du profil des apprenants.
- > Équilibre entre exposé théorique des règles et cas pratiques via des réflexions participatives.
- > Effectifs limités afin de favoriser la participation et l'apprentissage.
- > Évaluation en fin de séance des participants et questionnaires de satisfaction.

# AFR PAF08

Organisé par  
En cours de consultation

## Projet | Secondes parties de carrière : anticiper et accompagner le maintien dans l'emploi

Inaptitude, handicap, maintien dans l'emploi sont autant de situations que les établissements de santé sont amenés à prendre en compte dans la gestion des secondes parties de carrière des agents. Afin de répondre à la diversité de ces problématiques, l'Anfh propose aux établisse-

ments un dispositif d'accompagnement qui vise à définir et mettre en œuvre une politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrière. Modulaire et personnalisable, il s'articule en trois temps.

### Objectifs

- > Identifier les enjeux d'une politique de prévention et de gestion de seconde partie de carrière.
- > Maîtriser et définir les modalités de mise en œuvre du maintien dans l'emploi et de gestion des situations d'inaptitude ou de handicap.
- > Appréhender les modalités d'accompagnement de mobilité des professionnels.

### Programme

#### MODULE 1

##### DIAGNOSTIC ET CADRAGE DE L'ACCOMPAGNEMENT

- > L'accompagnement des établissements et de leurs équipes dans la définition et la mise en œuvre d'une politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrière.
- > L'identification des enjeux de la mise en œuvre de ce type de dispositif.
- > L'identification des différents acteurs et des rôles de chacun.
- > La réalisation d'un état des lieux des actions déjà menées et des actions à mettre en œuvre.
- > La présentation de la note de cadrage et des modalités du plan d'action.

#### MODULE 2

##### FORMATION-ACTION DES ACTEURS DE L'ÉTABLISSEMENT

- > Les enjeux, la définition et la mise en œuvre d'une politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrière.
- > L'accompagnement des professionnels dans leur évolution professionnelle.
- > L'identification et la valorisation des potentiels de chaque agent.
- > La mise en œuvre des modalités d'accompagnement de mobilité des professionnels et identification des enjeux du CEP.
- > Les facteurs de réussite de mobilité professionnelle dans le cadre des secondes parties de carrière.
- > Les modalités de mise en œuvre du maintien dans l'emploi et de gestion des situations d'inaptitudes.
- > Le fonctionnement du dispositif de reclassement et les différentes situations possibles.
- > L'importance d'un accompagnement (encadrement, cellule RH) et d'un management bienveillant.

#### MODULE 3

##### APPUI OPÉRATIONNEL AUPRÈS DES ACTEURS DES ÉTABLISSEMENTS

- > La définition et la mise en œuvre de la politique de prévention et de gestion des secondes parties de carrière.
- > La priorisation des actions et l'animation du Copil.
- > La conception des outils.
- > L'intégration au projet social et managérial des thématiques concernées par la formation-action.
- > L'organisation de la prise en compte des situations complexes.
- > Le travail en réseau : identification et mise en œuvre des partenariats internes et externes possibles.





